

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет»

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Коллективная монография

*Научные редакторы
кандидат социологических наук, доцент Т. В. Пермякова
доктор технических наук, профессор В. А. Копнов*

Екатеринбург
РГППУ
2015

УДК 377.112.4:37.015.4

ББК С543.129

С 69

Авторы: О. И. Власова (п. 2.4); А. Г. Кислов (введение, п. 1.4); В. А. Копнов (заключение); В. С. Куимов (п. 2.1); Т. В. Пермякова (пп. 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3); Н. Н. Старцева (п. 1.3)

Социальный портрет мастера производственного обучения:
С 69 коллективная монография / О. И. Власова [и др.]; под науч. ред. Т. В. Пермяковой, В. А. Копнова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 129 с.
ISBN 978-5-8050-0566-5

Рассматриваются основные параметры социального портрета мастеров производственного обучения как социально-профессиональной группы: социально-демографические характеристики, особенности социального самочувствия, жизненные и профессиональные ценности и ценностные ориентации, наиболее острые проблемы функционирования и развития.

Монография адресована педагогам, научным работникам, аспирантам и студентам сферы профессионально-педагогического образования.

УДК 377.112.4:37.015.4

ББК С543.129

Рецензенты: доктор социологических наук, доцент А. С. Ваторопин (ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Уральский институт управления); кандидат социологических наук, доцент Н. Ю. Масленцева (ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»)

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации № 10.9046.2014 «Разработка и апробация методологии изучения и анализ социального портрета и ценностных ориентаций мастера производственного обучения».

ISBN 978-5-8050-0566-5

© ФГАОУ ВПО «Российский
государственный профессионально-
педагогический университет», 2015

Введение

Материальное производство было и остается основой экономики России. Соответственно сохраняется потребность в подготовке для него рабочих кадров, в реализации которой большую роль играет такая профессиональная группа института образования, как мастера производственного обучения. В контексте стратегий экономического развития страны функциональная роль мастера производственного обучения приобретает большую актуальность. Мастер производственного обучения – это последнее и единственное педагогико-технологическое звено, которое интегрирует будущего рабочего в реальный производственный процесс. По-настоящему конкурентоспособной экономика может стать только при успешном функционировании системы воспроизводства квалифицированных, конкурентоспособных рабочих кадров, отсутствие которых сдерживает развитие целых отраслей и регионов.

Мастер производственного обучения осуществляет ведущую деятельность в реализации программы профессионального обучения, направленную на формирование профессиональной компетентности, в том числе для работы на конкретном рабочем месте. Результатом работы мастера производственного обучения является квалификация специалиста рабочей профессии и его профессиональная компетентность. Таким образом, *объектом исследования* являются мастера производственного обучения как особая социально-профессиональная и педагогическая группа, *предметом* – ее социальный портрет.

Среди различных социально-профессиональных групп, сложившихся в нашей стране в XX столетии, мастера производственного обучения не избалованы повышенным вниманием к себе со стороны средств массовой информации, государства, науки. Они существуют как очевидная всем необходимость, и, может быть, поэтому от них никто не ожидает ни сенсаций, ни подвохов, ни открытий. Но очевидное все равно остается наиважнейшим, а когда его начинают недооценивать, оно напоминает о себе, но уже не как о чем-то простом и банальном, а как о таящем в себе не только основания движения к новым, никем не предсказанным горизонтам, но и глубокие проблемы, имеющие далеко идущие и серьезные последствия.

Некоторые социально-профессиональные группы сложились давно, и без них трудно помыслить хоть сколько-нибудь развитый социум, что не гарантирует их от растворения в ближайшем будущем. Другие появляются на долгое время, уходя в прошлое постепенно. Третьи могут возникнуть вдруг и внезапно же исчезнуть. Исторические судьбы разных групп весьма различны. Настало время обратиться и к мастерам производственного обучения, их социальному портрету и ценностям, ориентирующим этих людей в современном мире, потому что социально-экономическое положение этой группы стало крайне ненадежным, вхождение в нее – сомнительным даже с точки зрения экзистенциальных перспектив, воспроизводство ее системой образования и предприятиями – лишившимся опор и резонансов. И в то же время тревога за судьбы нашей огромной страны, промышленности и других производств, все более остро нуждающихся в высококвалифицированных, особенно рабочих, кадрах, побуждает признать: без мастеров, без тех, кто научит будущих рабочих, кто поможет молодежи освоить профессию, не будет ни конкурентоспособной экономики, ни самой страны.

Именно этой тревогой объясняется обращение авторов к теме, мало освещенной в публикациях прошлых, а тем более недавних лет. Особенно ценным представляется то, что среди авторов – социологи, которые, используя проверенный временем и адаптированный к предмету исследовательский аппарат, скрупулезно констатируют сущее, давая читателю основания и возможность задуматься о должном.

Глава 1

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ КАК ФОРМА НАУЧНОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ

Социальный портрет – это совокупность социально-демографических и иных характеристик, являющихся наиболее типичными для той или иной социальной группы. Можно выделить два основных подхода к определению и анализу социального портрета – узкий и широкий. Первый (демографический) предполагает анализ только социально-демографических характеристик, таких как пол, возраст, уровень образования, семейное положение и т. п. В этом случае социальный портрет представляет собой набор объективных показателей, в основе которого лежат статистические данные. В рамках второго (социологического) подхода в социальный портрет кроме названных включаются и другие параметры, характеризующие особенности социального бытия группы. Чаще всего это мотивация того или иного вида деятельности, ценности и ценностные ориентации как важнейшие регуляторы жизнедеятельности, удовлетворенность различными сторонами жизни (социальное самочувствие), наиболее типичные проблемы и др. В этом случае необходимо изучение субъективных характеристик (представлений, мнений, оценок и т. п.), которые могут быть получены посредством опросных методов и представляют собой автопортрет той или иной социальной группы. В данном исследовании был использован социологический подход к характеристике социального портрета, дающий возможность более широкого изучения социальной группы, в том числе и изнутри, с позиций ее представителей.

С учетом основных параметров, характеризующих социальный портрет, была определена теоретико-методологическая основа исследования, представляющая собой совокупность аксиологического и общностно-группового подходов, а также идей и положений теории социального самочувствия.

1.1. Место и роль ценностей и ценностных ориентаций в структуре социального портрета

Особым вниманием к проблеме ценностей аксиология обязана баденской (И. Виндельбанд, Г. Риккерт) и марбургской (Г. Коген и др.) школам неокантианства. В разных направлениях ценностную пробле-

матику в философии развивали Ф. Brentano, Н. Гартман, Э. Гуссерль, Дж. Дьюи, Г. Лотце, Р. Б. Перри, Ч. Л. Стивенсон, М. Шелер и др.

Аксиологический бум начала XX в. вывел ценностную проблематику далеко за пределы философии. Социология не могла остаться в стороне, поскольку именно здесь ценности «получили выход» на общество и человека. Благодаря ценностной проблематике социология перестала быть абстрактно-теоретической и обратилась к анализу реального общества, мотивам и механизмам человеческой деятельности.

Ценностную проблематику в социологию ввел М. Вебер. Аксиологические проблемы развернуты им прежде всего в его размышлениях по поводу логики и методологии социальных наук, которыми он интересовался на протяжении всей своей жизни.

Изучение ценностной проблематики двух очень разных классиков мировой социологии – М. Вебера и Э. Дюркгейма – заставляет обратить внимание на одну крайне интересную деталь: эти проблемы становятся своего рода точкой, где сходятся или, по крайней мере, куда стремятся представители изначально противоположных позиций. Если М. Вебер через ценности усиливает объективность своих построений, то Э. Дюркгейм, наоборот, ценностной проблематикой как бы «разбавляет» свой предельно объективистский социологизм. А то, что они действительно «сходятся», блестяще подтвердил Т. Парсонс, использовавший идеи и подходы того и другого. Он трактует ценности как высшие принципы, своеобразные точки опоры, на основе которых обеспечивается согласие как в малых группах, так и в обществе в целом. «Ценности, эти составные части системы, я определил бы как общепринятые представления о желательном типе социальной системы», – пишет Т. Парсонс¹. В таком понимании нетрудно заметить удивительный и достаточно гармоничный сплав идей его предшественников.

Обращение к классикам социологии имеет как историко-познавательное, так и теоретико-методологическое значение. Особенно важными в этом отношении являются:

- мысль М. Вебера о том, что задача социологии – обратиться к анализу реальных ценностных представлений, проявлению ценностей в конкретных социальных системах;

¹ *Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы* / под ред. Г. В. Осипова. М.: Прогресс, 1972. С. 368.

- акцент на ценностных аспектах социальной регуляции (Э. Дюркгейм), соотнесенности поведения людей с ценностями (М. Вебер), значимости последних как интегрального фактора, обеспечивающего устойчивость, равновесие социальной системы (Т. Парсонс);

- идея Э. Дюркгейма о связи ценностей с идеалом, их социальной природе и обусловленности.

Эти положения оказали большое влияние на определение социологического статуса категории ценности и социологическую специфику ценностной проблематики.

В отечественной социологии теоретическому анализу ценностей не уделялось достаточного внимания, поскольку традиционно они были предметом изучения философии. Одна из немногих попыток социологической интерпретации ценностей принадлежит А. Г. Здравомыслову. Рассматривая ценности в неразрывной связи с потребностями и интересами, он видит в них особые продукты «...духовной деятельности человека, в ходе которой определенным образом преобразуются и демонстрируются социальные свойства вещей»¹.

Под *ценностью* в самом общем смысле понимается значимость вещей, явлений и процессов, возникающая в результате установления их соответствия или несоответствия потребностям и интересам субъекта. С позиций собственно социологического подхода важно понимание ценностей как общезначимых, разделяемых обществом (общностью) целей и средств их достижения. Этот аспект ценностей, подчеркнутый Н. И. Лапиным², положен в основу данного исследования.

Исследуя различные стороны общественной жизни, наука анализирует ценности и ценностные представления людей прежде всего как средство взаимосвязи социального и индивидуального начал в их поведении, как специфический способ интеграции индивидуальных и групповых действий в целостные структуры общества, как один из механизмов *регулирования* и стимулирования человеческого поведения. Важно знать содержание этих регулятивов поведения, выступающих связующим звеном между индивидом и обществом.

Структура всякого регулятива включает в себя определенные цели, средства и способы их достижения, а также механизмы побуж-

¹ Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. С. 165.

² Лапин Н. И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России // Социол. исслед. 1994. № 5. С. 5.

дения к действию. «Для того, чтобы регулятив побуждал к действию не только извне, но и изнутри, проходя через внутренний мир субъекта, был именно регулятивом, а не средством принуждения, цель должна выступать как ценность, как то значимое, что вызывает в субъекте непосредственный отклик и прямо побуждает к действию»¹. Ценность, таким образом, представляет собой достаточно мощный «катализатор» человеческой активности, соединяя воедино долженствование и желание, императив и собственное стремление индивидов.

Выполняя регулятивную функцию, ценностные конструкции регулируют социальное поведение на всех его уровнях – от ситуативных поступков до целостного отношения к миру, включая поведение индивида, социальной группы, общества в целом. Это позволяет говорить о ценностной детерминации человеческого поведения, том типе детерминации, который дает человеку возможность осуществлять выбор, предпочитая одно другому. Однако в силу того, что в реальной жизни людей переплетаются самые разнообразные значимые явления, отношения, поступки, регуляция их поведения не может обеспечиваться отдельными или разрозненными ценностями. Содержание ценностей необходимо рассматривать с точки зрения их места в определенной и конкретной *системе ценностей*, поскольку оно в значительной степени зависит от связей между ними, их соподчинения.

Из этого следует важный посыл, заключающийся в необходимости исследования ценностного набора того или иного социального субъекта, представляющего собой иерархически организованную систему. При этом важно выявление как ценностных приоритетов, ценностей-лидеров, так и ценностей-аутсайдеров, замыкающих ценностную систему, а также ее внутренней логики и динамики.

Наряду с регулятивной можно выделить и другие функции ценностей.

Являясь регулятором человеческих стремлений и поступков, система ценностей того или иного субъекта позволяет оценивать поступки и действия других субъектов, служит основой и критерием такой оценки. Следовательно, можно говорить об *оценочной функции* ценностных образований. В общем плане оценка – это определенный умственный акт, выступающий процессом и результатом оценочного

¹ Золотухина-Аболина Е. В. Рациональное и ценностное (проблемы регуляции сознания). Ростов-на-Дону: Изд-во Ростов. ун-та, 1988. С. 46.

отношения к предмету, устанавливающий его значимость, т. е. степень соответствия ценностного объекта потребностям и интересам данного субъекта. Оценка социальных процессов и явлений осуществляется на основе не отдельно взятой ценности, а их достаточно упорядоченной системы.

Таким образом, оценка есть особая форма выражения одобрения-неодобрения, приемлемости-неприемлемости, признания-непризнания тех или иных социальных фактов или действий. Оценка выступает принципиально важным моментом, поскольку только признаваемая, т. е. оцененная, ценность способна выполнять *функцию ориентира поведения*. Действительно, ценность – это повседневный ориентир, с помощью которого индивид соотносит свои мысли и действия с социальной действительностью, это то, что побуждает его к действию и чем он руководствуется, живя в мире обычных повседневных забот и интересов.

С ориентирующей функцией тесно связана *функция координации*, обеспечивающая взаимосвязь личности с деятельностью коллектива, группы, общества. Можно выделить также *интегративную функцию* ценностей, поскольку они обеспечивают интеграцию общества, помогая индивидам реализовать социально одобряемую форму поведения в той или иной жизненно важной ситуации.

Посредством указанных функций осуществляется взаимодействие индивидов, групп и общества, которое становится возможным благодаря «переводу» ценностей с внешнего, социального уровня на внутриличностный.

Важный аспект анализа ценностей заключается в изучении проблемы их социально-исторической детерминации. Чем обусловлено доминирование тех или иных ценностей, почему происходит их смена, какими социальными процессами обусловлена «переоценка ценностей», переживаемая время от времени любым обществом?

Общество в своем арсенале имеет ряд институциональных и неинституциональных механизмов (культура, образование, нравственность, мода и др.), посредством которых оно так или иначе формирует или, по крайней мере, влияет на формирование ценностей, их иерархию, осуществляя в определенной мере и контроль за их реализацией. Анализ этих механизмов неизбежно выводит на изучение управленческих аспектов и проблем социальной политики, связанных с ценностями.

Следующим важным методологическим аспектом теории ценностей является *типология ценностей*. Типологий ценностей много. Приведем лишь те, которые имеют определенное значение в рамках данного исследования.

Важным социокультурным основанием типологии ценностей является их соотнесение с определенным типом цивилизации, в рамках которой возникла ценность или к которой она по преимуществу относится. Под таким культурно-генетическим углом зрения различаются *традиционные* ценности, или ценности общества традиционного типа, ориентированные на сохранение и воспроизводство давно сложившихся целей и норм жизни; *современные* ценности, или ценности модернизированных обществ, ориентированные на инновации и прогресс в достижении целей. Помимо этого необходимо учитывать существование *общечеловеческих* ценностей, в равной мере присущих традиционным и современным обществам¹.

Небезынтересной является типология Б. И. Додонова, который по функциональному основанию, т. е. по роли ценностей для функционирования и развития общества, различает *признаваемые* и *фактические* ценности. Только признаваемая ценность, по мнению автора, может выполнять функцию ориентира человеческого поведения. Ориентация на определенные ценности может возникнуть лишь в результате их предварительного признания. Однако существуют ценности, которые признаются таковыми данным обществом, но не оказывают существенного влияния на деятельность конкретного индивида или группы. Ценности такого рода и являются фактическими. Об ориентации на ту или иную ценность можно говорить лишь тогда, когда субъект так или иначе «запроектировал» в своем сознании (или подсознании) овладение ею².

По функциональному же основанию есть различия между *интегрирующими* и *дифференцирующими* ценностями. Любая ценность так или иначе выполняет интегративную функцию, объединяя определенную часть индивидов. Но интенсивность осуществления этой функции во многом зависит от масштабов распространенности конкретной ценности на определенном этапе развития общества. Если какая-либо

¹ Латин Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян // Социол. исслед. 1996. № 5. С. 6.

² Додонов Б. И. Эмоция как ценность. М.: Политиздат, 1978. С. 8–11.

ценность одобряется и принимается большинством членов общества, то ее можно считать интегрирующей; если же меньшинством, то она оказывается дифференцирующей. Совершенно очевидна относительность такого противопоставления, по мере развития общества интегрирующие и дифференцирующие ценности могут меняться местами.

Наиболее часто ценности соотносят с потребностями (одна из наиболее известных их типологий принадлежит А. Маслоу). Выделяются *витальные* – простейшие и первичные потребности-ценности, значимые для сохранения и продолжения рода; *интеракционистские* – более сложные потребности в общении, взаимодействии с другими людьми; *социализационные* – потребности в усвоении ценностей, норм, образцов поведения, одобряемых в данном обществе, культуре, этносе; наконец, *смысложизненные* – высшие по сложности и функциям потребности в наполнении своей жизни значимым для нее смыслом¹. А. Маслоу называет последние метапотребностями, предельными ценностями, которые не могут быть сведены к чему-то более высокому. Это истина, красота, совершенство и др. «...Осмелюсь утверждать, – пишет А. Маслоу, – что на самом деле эти ценности являются смыслом жизни для большинства людей, хотя многие даже не подозревают, что они имеют эти метапотребности»².

Наиболее фундаментальным и особо значимым с точки зрения социокультурного смысла является различие *терминальных* и *инструментальных* ценностей. Терминальные, или целевые, ценности «...обобщенно выражают важнейшие цели, идеалы, самоценные смыслы жизни людей»³. Это ценности человеческой жизни, семьи, межличностных отношений, свободы, труда и т. п. Терминальные ценности подразделяются на личностные и социальные. В инструментальных ценностях запечатлены признаваемые и одобряемые в данном обществе средства достижения целей. Это могут быть нравственные нормы поведения, а также качества, способности людей (порядочность, независимость, инициативность и др.).

Для определения места ценностей в структуре ценностного сознания можно воспользоваться достаточно распространенной типоло-

¹ Лапин Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян. С. 6.

² Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности: тексты. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. С. 111.

³ Лапин Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян. С. 5.

гией, имеющей особое значение для прикладных целей¹. По занимаемому месту в иерархии ценностей можно выделить следующие их группы:

- ценностное ядро. Это доминирующая в групповом и индивидуальном сознании группа ценностей, ценности высшего порядка;
- структурный резерв. Ценности этого ряда могут перемещаться в состав ядра или на периферию. Здесь наиболее интенсивно проявляются ценностные конфликты между индивидами и социальными группами, а также внутриличностные конфликты;
- периферия. Это ценности статуса ниже среднего, но не самого низкого. Эти оппозиционные ценности вызывают наиболее острые конфликты. Они также подвижны и могут перемещаться в резерв или «хвост»;
- «хвост» – ценности низшего статуса. Это наиболее редко упоминаемые ценности, которые, однако, не удастся обоснованно исключить из общего перечня ценностей. Круг этих ценностей достаточно стабилен, они крайне редко продвигаются в центр системы ценностей.

Направленность на те или иные ценности, отношение к ним личности, социальной группы или общества находит выражение в *ценностных ориентациях*. Первые определения ценностных ориентаций в отечественной социологии принадлежат А. Г. Здравомыслову и В. А. Ядову, которые понимали их как «...установки личности на те или иные ценности материальной и духовной жизни общества»². Здесь, как видим, нет четкого различения ценностных ориентаций и установок. Последние получили самостоятельное истолкование и развитие в работах Д. Н. Узнадзе и представителей его школы.

В дальнейшем психологическая концепция установки была использована социологами, но понималась ими как более сложное образование. Если понятие социальной установки отражает готовность субъекта к определенному действию, то специфика ценностной ориентации состоит в том, что она непосредственно связана с поведением, управляет этим процессом как осознанным действием. Таким образом, понимание ценностной ориентации как направленности человеческого поведе-

¹ Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988. С. 130.

² Социология в СССР: в 2 т. М.: Мысль, 1966. Т. 2. С. 197–198.

ния получает все более широкое распространение. Постепенно ценностная ориентация все больше связывается с установкой, причем последняя выступает одним из важнейших механизмов формирования ценностной ориентации. Система установок на те или иные социальные ценности составляет ценностные ориентации личности, которые выступают проявлением отношения личности к окружающей среде, регулятором ее поведения в каждом конкретном случае¹.

Таким образом, определения ценностных ориентаций так или иначе фиксируют, во-первых, их социальную обусловленность, направленность на функционирующие в обществе ценности; во-вторых, принадлежность к мотивационному блоку ценностного сознания; в-третьих, регулятивную (со стороны общества) и ориентирующую (со стороны личности) функции ценностных ориентаций; в-четвертых, тот факт, что ценностные ориентации являются основой выбора целей, средств и форм поведения.

Ценностные ориентации, представляющие собой, как правило, некоторую систему, выступают в структуре личности тем образованием, которое определяет, с одной стороны, ее отношение к ценностям общества, а значит, и к обществу в целом, а с другой – характер включенности личности в структуру общественных отношений и жизнедеятельность общества. Система ценностных ориентаций, в основе которой лежат мировоззренческие, идеологические, моральные и другие ценности общества, является показателем развития личности. В ней обобщены знания и опыт, накопленные личностью в процессе социализации.

Как формируется ценностная ориентация? Механизм ее реализации может быть представлен как последовательное развертывание основных структур сознания: потребности – интересы – ценностные ориентации – установки. Потребности составляют основу, на которой формируются интересы. Потребности и интересы детерминируют целеполагающую деятельность сознания, воплощаются в системе мотиваций, закрепляются в ценностных ориентациях и установках. Последние характеризуют предрасположенность к определенной оценке на основе социального опыта и готовность действовать в соответствии с данной оценкой.

¹ Подольская Е. А. Ценностные ориентации и проблема активности личности. Харьков: Изд-во Харьк. ун-та, 1991. С. 72.

Традиционно ценностные ориентации принято считать феноменом индивидуального сознания, однако вполне правомерно, думается, говорить о ценностных ориентациях различных общностей и групп: демографических, этнических, профессиональных и других, а также общества в целом.

1.2. Социальное самочувствие как характеристика социального портрета

Важной характеристикой социального портрета той или иной социальной группы выступает ее социальное самочувствие. В самом общем виде социальное самочувствие – это интегральный показатель, характеризующий удовлетворенность или неудовлетворенность социального субъекта различными сторонами жизни.

Социальное самочувствие, отражающее соотношение между притязаниями субъекта и степенью их реализации, характеризует положение в обществе как отдельного человека, так и социальной группы. В социальном самочувствии в концентрированном виде отражаются степень адаптации к современной социально-экономической ситуации, ожидание будущего, самооценка успеха, уровень тревожности. Таким образом, социальное самочувствие выступает определенным результатом рефлексии человеком собственной жизни, своих успехов и неудач во всех областях жизнедеятельности – профессиональной, образовательной, семейной, досуговой, коммуникативной.

В отечественной социологии можно выделить несколько подходов к определению понятия «социальное самочувствие»:

1. Социальное самочувствие определяется через понятие удовлетворенности человека различными сторонами жизни. Можно отметить существование определенной тенденции к отождествлению понятий «социальное самочувствие» и «интегральная удовлетворенность жизнью». Сторонники данного подхода рассматривают социальное самочувствие как своего рода отражение образа жизни. Для полноты его измерения стараются учитывать различные сферы жизнедеятельности (трудовая, семейно-бытовая, социально-политическая).

Социальное самочувствие человека определяется степенью удовлетворения его социальных потребностей, которые, в свою очередь, являются производными от существующей в обществе системы соци-

альных благ, их производства и распределения. Чем больше человек ощущает нехватку социальных благ, тем хуже его социальное самочувствие¹.

2. Социальное самочувствие рассматривается как «...интегральная характеристика реализации жизненной стратегии личности, отношение к окружающей действительности, субъективные ее стороны»².

3. Социальное самочувствие определяется как «...синдром сознания, отражающий отношение к взаимосвязи между уровнем притязаний (в основном определяемый содержательными характеристиками жизненной стратегии) и степенью удовлетворения смысловых потребностей (удовлетворенность реализованностью жизненной стратегии)»³.

Таким образом, самочувствие выступает в качестве определенного результата рефлексии человеком собственной жизни, своих успехов и неудач. Традиционно индикатором положительного социального самочувствия считается ощущение счастья и радости, а отрицательного – тревожность, агрессия и фрустрация. И это касается различных областей жизнедеятельности субъекта – профессиональной, образовательной, семейной, досуговой, коммуникативной.

Интересным примером социологического подхода к изучению социального самочувствия является концепция социального настроения Ж. Т. Тощенко и С. В. Харченко. Социальное самочувствие вписывается в данную концепцию в качестве базового элемента, первого уровня социального настроения и включает в себя «...актуальное знание, эмоции, чувства, историческую память и общественное мнение»⁴. В данной концепции социальное самочувствие выступает в качестве некой основы, исходного структурного элемента (но элемента комплексного) для формирования социального настроения личности, ее направленности. Результирующим показателем социального самочувствия является потребность в самосохранении себя как социального существа, члена группы и общества, а также оценка уровня и степени благополучия окружающей микросреды.

¹ Русалинова А. А. Социальное самочувствие человека в современном мире как научная проблема // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 6, Философия. Культурология. Политология. Право. Междунар. отношения. 1994. Вып. 1. С. 50.

² Крупец Я. Н. Социальное самочувствие как интегральный показатель адаптированности // Социол. исслед. 2003. № 4. С. 143.

³ Там же. С. 144.

⁴ Тощенко Ж. Т., Харченко С. В. Социальное настроение. М.: Academia, 1996. С. 121.

Важным аспектом анализа выступает осмысление системы детерминант, определяющих социальное самочувствие, в качестве которых рассматриваются внешние, собственно социальные факторы – социально-экономические и политические особенности жизнедеятельности людей (материальное положение, уровень благосостояния, миграция, безработица, формы социальной защиты, характер социальных отношений и т. д.). В итоге социальное самочувствие предстает в виде компонента общественного сознания и исследуется в контексте выявления изменения его состояния на фоне глобальных социальных, политических и идеологических преобразований, происходящих в обществе. В связи с этим ставится задача изучения того, как конкретный человек воспринимает и оценивает изменения, происходящие в жизни общества, как он относится к этим изменениям и каким образом они сказываются на его повседневной жизни, психическом состоянии и самочувствии.

В рамках данного исследования наиболее адекватным представляется определение В. А. Бурко, которое было использовано в качестве рабочей дефиниции: *социальное самочувствие* – это форма реального функционирующего общественного сознания и поведения, в котором проявляется эмоциональная оценка индивидом или социальной группой уровня удовлетворения своих социальных потребностей, а также своего положения в сравнении с другими индивидами и социальными группами¹. Данный подход подразумевает связь социального самочувствия с оценкой индивидом своего социального статуса, социального положения, социальной роли и социального престижа, а также социальных ожиданий и притязаний.

В качестве основных показателей социального самочувствия чаще всего выступают степень удовлетворенности уровнем жизни, наиболее острые проблемы, уровень социального оптимизма, патернализм или опора на собственные силы при выборе жизненной стратегии и др.

При изучении социального самочувствия необходимо обращать внимание на зависимость социальных потребностей от возраста, на различие между мужским и женским самочувствием, на его зависимость от формы занятости, от принадлежности к той или иной поселенческой группе и т. д. Только такой комплексный анализ позволит выявить адекватную картину социального самочувствия.

¹ Бурко В. А. Социальное самочувствие в условиях трансформации российского общества (региональный аспект): автореф. дис. ... канд. социол. наук. Пермь, 2000. С. 28.

1.3. Профессия и профессиональная группа

Профессиональная группа является достаточно сложным социокультурным феноменом, отражающим влияние, с одной стороны, специфики профессиональной структуры общества, с другой стороны, группы лиц – профессионалов, которые входят в ее состав.

Определение понятия профессиональной группы базируется на определениях фундаментальных по отношению к нему понятий «социальная группа» и «профессия».

Социальная группа – это «...совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в общей структуре общественного разделения труда и деятельности»¹. Социальные группы очень разнообразны и структурируются по разным основаниям. В контексте данного исследования интерес представляет профессиональная группа, выделенная на основе такого признака, как общность профессиональной деятельности.

Этимология слова «профессия» (от лат. *professio* – официально указанное занятие; *profiteer* – объявляю своим делом) отсылает к идее публичного объявления своих убеждений. Однако примерно в XVIII в. в европейских странах для трактовки сути анализируемого явления начинают использовать понятие «occupation» (занятие), которое толкуется как «экономическая роль, выделенная из домашней деятельности в результате роста рынков труда», и понятие «profession» (профессия), которым обозначается «форма организации работы, тип трудовой ориентации», включающий в себя «...регулятивный момент с целью обеспечения стандартов выполнения работы; код поведения; управление знанием в сфере мастерства... и, наконец, контроль членов, выбор и обучение новых учеников»².

В соответствии с логикой становления и развития такого исследовательского направления, как социология профессий, зарубежные (Ш. Гадеа, Дж. Олсон) и российские ученые (Р. Н. Абрамов, В. А. Мансуров, О. В. Юрченко-Лукша) выделили два этапа в развитии теоретических взглядов, касающихся определения сущностных черт профессий и профессиональных групп, а именно: англо-американский

¹ Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г. В. Осипова. М.: Наука, 1995. С. 151.

² Цит. по: Соколова Г. Н. Экономическая социология. Минск: Вышэйш. шк., 1998. С. 339, 343.

этап (в его рамках до 60-х гг. XX в. господствовал функционалистский подход; в 60–70-е гг. получил развитие неомарксистский подход; в 70–80-е гг. актуализировался неовеберовский подход к анализу сущности профессии) и этап развития континентальных исследований (80–90-е гг. XX в.)¹. Что касается современного этапа, то сегодня широкое развитие получают синтетические теории (конструктивистский структурализм П. Бурдьё, теория социальных изменений П. Штомпки, теория структуризации Э. Гидденса и др.).

Большой вклад в развитие социологии профессий внести представители уральской социологической школы (Л. Н. Банникова, Ю. Р. Вишневский, Я. В. Дидковская, Н. Б. Качайнова, Г. Б. Кораблева, И. М. Модель, М. В. Певная), акцентирующие значимость трех теоретико-методологических подходов: праксеологического, деятельностного и стратификационного².

Функционалистский подход позволяет охарактеризовать профессиональную группу как группу, призванную выполнять определенные социально значимые функции. В свою очередь, право выполнения этих функций должно быть подкреплено наличием специального образования и высокого уровня подготовки профессионалов, а также их ориентацией на профессиональную автономию и следование нормам профессиональной этики.

Аналогичной позиции придерживаются многие российские исследователи, разрабатывающие институциональный подход к пониманию профессий и профессиональных групп как научных категорий. Акцентируя внимание на социальной сущности профессии, Г. Б. Кораблева полагает, что «основная задача профессии заключается в способности обеспечивать единство общества и личности, зафиксированное в конкретной позиции индивида, группы в системе общественного разделения и кооперации труда, и служить их воспроизводству»³.

¹ Гадея И. Социология профессий и социология профессиональных групп // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен / под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант: ЦСПГИ, 2011. С. 16–17.

² Модель И. М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1993. С. 15–16; Профессиональный имидж и престиж социальной работы: монография / М. В. Певная [и др.]; под ред. Ю. Р. Вишневского. Екатеринбург: Изд-во Урал. федерал. ун-та, 2011. С. 22.

³ Кораблева Г. Б. Профессия и образование: социологический аспект взаимосвязи. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. С. 71.

В теоретическую дискуссию с функционалистами по поводу того, какие характеристики являются определяющими в формировании «идеального» типа профессии и профессиональной группы, вступают *неомарксисты*. Основными характеристиками профессий и профессиональных групп они называют утрату профессиями привилегированного статуса в связи со снижением профессиональной автономии (процесс депрофессионализации и рутинизации труда профессионалов через его технологизацию и стандартизацию) и выполнение профессионалами функций контроля над сознанием обывателей с целью поддержания существующего социального порядка¹.

Таким образом, профессии, согласно неомарксистам, выступают в роли контролируемых сообществ, утративших былой статус автономных и наделенных властью профессиональных образований, а профессиональные группы – это «орудия», претворяющие в жизнь интересы класса буржуазии, «обреченные» воспроизводить капиталистические отношения².

Неовеберианцы определяют профессии как монополии, а профессиональные группы – как совокупности индивидов, стремящиеся к монополизации занимаемой рыночной ниши. Основными признаками, конструирующими профессию и профессиональную группу, они считают закреплённость за группой места в социальной иерархии, ориентацию группы на занятие монополистической позиции на рынке и социальное закрытие³.

Неовеберианцы рассматривают профессиональную структуру общества как средство для изучения социального расслоения; профессиональные группы определяются ими как статусные, т. е. как коллективы, имеющие схожее положение в иерархической структуре и стремящиеся к монополизации своего экономического, образовательного и властного статуса.

Таким образом, главным отличием неовеберовского подхода от функционалистского и неомарксистского является понимание процесса конструирования статуса профессии и профессиональной группы

¹ Маркузе Г. Одномерный человек: пер. с англ. М.: REFL-book, 1994. С. 58.

² Сакс М., Олсон Дж. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18171705/>.

³ Вебер М. Наука как призвание и профессия // Избранные произведения: пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. С. 720–721.

не столько как «вознаграждения» группы обществом, государством, сколько как следствия активной деятельности самих профессионалов.

Несмотря на явную несогласованность в определениях сущностных черт профессий и профессиональных групп, структурному функционализму, неомарксистскому и неовеберовскому подходам присуща общая макросоциологическая направленность, т. е. концентрация внимания исследователей на анализе профессиональных феноменов как социальных структур, которые объединяют общество и определяют действия и образ жизни профессионала.

Альтернативой макросоциологическому стал *микросоциологический подход*, основы которого были заложены М. Вебером. Его представители под профессией понимают сферу деятельности конкретного индивида; воображаемое сообщество, базирующееся на общей символике и идентичности; символ, социальный ярлык или идеальный конструкт, который не всегда соответствует реальным практикам; жизненный мир, конструируемый профессионалами. Профессиональная группа в рамках данного подхода трактуется как группа взаимодействующих индивидов, включенных в рамку социального пространства профессии.

Макро- и микросоциальности развиваются и функционируют по не сводимым друг к другу законам. Разумеется, подобная ситуация постоянно провоцирует все новые попытки их «интеграции». В частности, определенный интерес представляют идеи П. Бурдьё.

В общем виде профессии, по П. Бурдьё, – это продукты практик (схемы мышления и деятельности профессионалов); социальные структуры, конструирующиеся агентами, занимающимися одной профессиональной деятельностью, действия которых также определяются структурами (инкорпорированными продуктами исторических практик). Таким образом, профессия – это поле профессиональной деятельности, конструируемое агентами, занимающими, согласно наличествующему у них капиталу, ту или иную позицию на нем и играющими соответствующую роль (доминирующий агент или претендент на статус доминирующего агента).

Профессиональная группа – это совокупность агентов, обладающих одним габитусом (система схем восприятия, оценивания и воспроизводства практик¹; система предрасположенностей, общих для

¹ Бурдьё П. Социальное пространство и символическая власть [Электронный ресурс]. URL: <http://bourdieu.name/content/socialnoe-prostranstvo-i-simvolicheskaja-vlast>.

всех агентов одной и той же среды¹) и включенных в одно поле социального пространства (структурированное пространство позиций, каждой из которых свойственен тот или иной объем капиталов и власти²); группа индивидов, имеющих сходный экономический, культурный, символический, властный капитал и обладающих одинаковым профессиональным статусом.

В отличие от других определений эта дефиниция в полной мере отражает суть профессиональной группы как социального феномена. Она позволяет, с одной стороны, определить профессиональную группу через некоторый набор характеристик, присущих профессионалам (доход, специфическое знание, автономия, престиж, профессиональная этика и культура, власть и др.), а с другой стороны, не умаляя роли структур, влияющих на действия индивидов в процессе конструирования профессии и профессиональной группы, именно через действия профессионалов установить положение группы в профессиональном пространстве.

На основании анализа сущности профессий и профессиональных групп с позиций макросоциологического, микросоциологического и интегративного подходов можно сделать некоторые выводы.

Осмысление понятий «профессия» и «профессиональная группа» позволило, во-первых, выявить определенные условия, способствующие появлению нового вида деятельности (существование общественной потребности в специализированной деятельности и закрепление формирующейся профессии за особой общественной группой), а во-вторых, установить признаки, традиционно используемые для характеристики профессий. К последним можно отнести:

- наличие специфических знаний, приобретение которых возможно в рамках образовательных организаций;
- наличие автономии, выраженной в деятельности профессиональных учреждений (объединений, союзов, ассоциаций);
- наличие вещных атрибутов-символов профессии, формальных и неформальных традиций, отраженных в профессиональной этике и культуре;
- юридическое закрепление вида деятельности (приобретение статуса профессии);

¹ Бурдые П. Указ. соч.

² Там же.

- получение доходов от своей деятельности, средств к существованию;
- профессиональную идентичность (самоидентификацию людей, осуществляющих деятельность, с определенной профессией и профессиональной группой; идентификацию как распознавание «своих» и выделение их среди «чужих» или «других»);
- ориентацию на профессиональное закрытие (готовность профессионалов к активизации процесса профессионализации в целях закрытия границ «входа» в профессию и группу для непрофессионалов).

Представленные характеристики отражают разные грани феномена профессии. Она рассматривается, во-первых, как вид специализированной деятельности, во-вторых, как совокупность специальных знаний и умений, в-третьих, как особый вид социальной общности (профессиональная группа). Все обозначенные характеристики как бы аккумулируются в институциональном подходе, согласно которому любой вид деятельности, приобретая черты профессии, получает профессиональный статус в процессе институционализации¹.

На основе общепринятого определения социального института и признаков профессии и профессиональной группы можно сформулировать следующие определения профессиональных феноменов.

Профессией будем считать социальный институт, характеризующийся выделением специализированной деятельности и ее закреплением за определенной общественной группой, обладающей особыми знаниями, умениями, идентичностью, стремлением к автономии и профессиональному закрытию.

Под *профессиональной группой* подразумевается социальная группа, призванная выполнять определенные функции, подкрепленные специальными знаниями и умениями, приобретенными либо в процессе получения образования, либо благодаря профессиональному опыту, которая обладает профессиональной идентичностью и ориентацией на автономию и профессиональное закрытие.

Профессиональная группа мастеров производственного обучения обладает названными характеристиками, проявляя при этом меньшую степень автономии и ориентации на профессиональное закрытие в силу включенности в систему образования как достаточно открытой сферы профессиональной деятельности.

¹Кораблева Г. Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // Социол. исслед. 2000. № 6. С. 50.

1.4. Мастер производственного обучения в контексте модернизации российского образования

В Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. определены приоритеты государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в нашей стране на долгосрочную перспективу. К внутренним факторам, оказывающим влияние на состояние и развитие системы профессионального образования (СПО), отнесены инерционность данной системы и медленный темп становления новой парадигмы профессионального образования, отвечающей задачам постиндустриального общества, а также старение преподавательского состава образовательных организаций и отсутствие у значительной части педагогических работников компетенций, необходимых для модернизации.

Государственный сектор системы среднего профессионального образования в 2013 г. объединял более 4,4 тыс. образовательных организаций, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена и программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), а также 200 государственных организаций высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования. Общий контингент обучающихся в 2012 г. составил 3138,5 тыс. чел.¹ Таким образом, система образования Российской Федерации располагает значительным числом образовательных организаций, реализующих программы начального и среднего профессионального образования. Их роль особенно важна на старте профессиональной жизни российской молодежи. Важнейшую роль в реализации этих образовательных программ, конечно же, играют преподаватели организаций СПО. Среди них особого внимания заслуживает такая специфическая социально-профессиональная группа, как мастера производственного обучения, насчитывающая несколько десятков тысяч человек.

Мастера производственного обучения – это профессионально-педагогическая группа, основной целью деятельности которой явля-

¹ *Ткаченко Е. В.* Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 21.

ется практическая подготовка обучающихся по рабочим профессиям, осуществляемая преимущественно в системе среднего профессионального образования.

Данная группа подвержена в настоящее время процессам стагнации, а в некоторых случаях даже социальной коррозии, что сказывается на количественном и качественном разрыве между потребностью экономики в высококвалифицированных рабочих кадрах и специалистах среднего звена и уровнем их подготовки, не соответствующим требованиям рынка труда. Особенно остро эта проблема ощущается в инновационном секторе и высокотехнологичных производствах.

Достижение же поставленной государством цели создания в Российской Федерации современной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, способной обеспечивать подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества, без высококвалифицированных мастеров производственного обучения не представляется возможным.

В связи с этим возникает вопрос об адекватности реализуемой парадигмы подготовки педагогов организаций СПО требованиям современного социума. Данная парадигма не является прямой наследницей советской модели, она претерпела существенные изменения, в частности, в последнее время в свете компетентностного подхода. Но изменения преимущественно произошли не на концептуальном, а на декларативном уровне, касающемся заявлений о намерениях. Даже введенные несколько лет назад и ныне действующие федеральные государственные образовательные стандарты не обеспечили ту организацию образовательного процесса при подготовке будущих преподавателей системы СПО, при которой они смогли бы стать кадровым гарантом модернизации экономики России.

В настоящее время становится стратегически важным признание необходимости реагирования на качественное изменение социума, его профессиональной структуры, о которой во многих случаях приходится говорить как о структуре со значительной долей условности: та степень подвижности, обновляемости, стирания границ и роста неопределенности, которая характерна для мира профессий в современном социуме, делает применение термина «структура» к нему дезориентирующим.

Так, в еще относительно недавние времена социум был инертен, стабилен, а значит, стабильной была его структура, в том числе профессиональная; требовалось лишь заполнить людьми все заранее заготовленные ячейки этой структуры. Ячейки же (и профессии в том числе), возникшие зачастую в доисторические времена, мыслились вечными¹. Сегодня мы оказались в другом социуме, в иной социально-профессиональной конфигурации. Произошла не просто перекомбинация социально востребованных ролей, а их «разморозка», и «плавление» не привело и вряд ли уже приведет к образованию новой устойчивой комбинации. Комбинаций стало сколь угодно много, и границы между ними весьма условны.

Мир профессий в современном социуме стремительно усложняется, вслед за ним усложняются и содержание, структура, формы профессионального образования. Профессий не просто очень много, значительная часть из них еще и быстропреходящие, еще быстрее меняются запросы на профессионалов и требования к профессионалам, так что человеку приходится несколько раз в течение жизни менять род профессиональных занятий.

Привычка выстраивать уровни образования лишь линейно мешает увидеть реальную сложность мира профессий, социума в целом. Так, всегда были, есть и будут профессии, подготовка к которым не требует значительных затрат, в том числе временных. Однако были, есть и будут другие профессии, подготовка к которым включает в себя много этапов. А многоэтапная подготовка требует не только времени, но и широкой содержательной основы, эрудиции, рефлексивной и методологической культуры, а не доведенных до автоматизма рецептурно-исполнительских навыков. Необходимо по-новому, нелинейно воспринять то, что пока еще субординационно именуется уровнями образования. Так, высшее образование является одним из важных этапов общекультурного и профессионального становления, на котором первостепенное внимание уделяется формированию широкой содержательной основы, эрудиции, рефлексивной и методологической культуры. Это предпрофессиональная подготовка к вхожде-

¹ См., напр.: *Васильев Л. С.* История религий Востока (религиозно-культурные традиции и общество) [Электронный ресурс]. М.: Высш. шк., 1983. URL: http://www.plam.ru/hist/istorija_religii_vostoka/p22.php; *Ruz A.* El pueblo maya [Electronic resource]. Mexico, 1981. Access mode: http://www.telenir.net/istorija/narod_maija/p7.php.

нию в мир сложных профессий, причем в мир динамичный, вероятностный, малопредсказуемый. Можно сказать, что это уровень *метапрофессионального* образования.

Начальное профессиональное образование, переставшее по Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» быть уровнем образования, но фактически сохраняющееся в виде программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, – это подготовка к определенной профессии или к ограниченному числу смежных, очень близких друг другу профессий. Можно сказать, что это *монопрофессиональное* образование.

Освоение программ среднего профессионального образования сегодня должно стать условием подготовки к самореализации выпускников в некотором множестве профессий. Это *полипрофессиональное* образование.

Следовательно, настоящими профессионалами выпускники выходят не из высшей школы, а из средней профессиональной! Только те, кто освоил программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, менее мобильны в сравнении с теми, кто освоил программы среднего профессионального образования. Соответственно должны быть построены и эти образовательные программы, а значит, прежде всего, федеральные государственные образовательные стандарты, включая перечень предусматриваемых ими компетенций. Соответственно должна быть организована и подготовка преподавателей для уровня среднего профессионального образования.

В связи с этим возникает вопрос: какие преподаватели в организациях СПО помогут выпускникам освоить полипрофессиональные образовательные программы? Очевидно, что это должны быть не столько отдельные педагоги, сколько педагогические коллективы, включающие в себя разных, но точно «подобранных» профессионалов. В отличие от высшей школы средней профессиональной школе, следовательно, необходимо институциональное, а потому и государственное тоже укрепление. Только в крепких и внутренне диверсифицированных, а значит, крупных организациях СПО возможны устойчивые полипрофессиональные педагогические коллективы.

Но встает еще один вопрос: кто в современных социальных условиях поможет выпускнику вуза войти в профессию, а сформировавшемуся, но ставшему невостребованным профессионалу – сменить

профессию? Очевидно, что он сам и его наставники. Чтобы этот процесс не был стихийным и малоэффективным, выпускник должен быть оснащен современной технологией самообразования, а наставник – быть педагогом профессионального образования. А это значит, что профессионально-педагогическое образование должно стать обязательной составляющей любого профессионального образования, в том числе и среднего профессионального. Кроме того, работодателям совместно с соответствующими учебными заведениями было бы полезно организовать профессионально-педагогическое повышение квалификации (переподготовку) работников, используемых ими как наставников своего кадрового пополнения. До сих пор справедливы слова: «Многие мастера производственного обучения приходят в образовательные учреждения “от станка”, предварительно поработав специалистами на предприятиях различного профиля. Попадая в систему начального профессионального образования, они осваивают профессию педагога, в основном полагаясь на свою интуицию и самообразование... мастера не владеют методами обучения и воспитания, затрудняются в их рациональном выборе... испытывают сложности в осуществлении педагогического руководства ученическим коллективом»¹.

Подготовка же преподавателей организаций СПО, особенно мастеров производственного обучения, в настоящее время и в ближайшем будущем, судя по федеральным государственным образовательным стандартам, задана таким образом, будто между профессиями до сих пор существуют жесткие границы и, кроме освоения смежных профессий, большинству подопечных этих мастеров никакая социально-профессиональная мобильность «не грозит». Конечно, даже в очень подвижный современный мир профессий необходимо входить, пройдя школу определенной профессии и получив алгоритм ее освоения и развития в ней, который можно будет перенести на овладение новыми для человека профессиями. Но к этому в современном социуме нужно добавить умение отнестись к своей профессии, к своему образованию как к одному из очень многих возможных вариан-

¹ *Торбеева А. П.* Повышение профессионально-педагогической компетентности мастера производственного обучения в процессе профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ижевск, 2011. URL: <http://netess.ru / 3pedagogika/335741-1-povishenie-professionalno-pedagogicheskoy-kompetentnostimastera-proizvodstvennogo-obucheniya-processe-professionalnoy-deyate.php>.

тов. Иными словами, необходимо полипарадигмальное, а значит, метакомпетентностное мышление и соответственно обеспечивающее его формирование профессиональное образование. Преподаватели организаций СПО в современном социуме призваны обеспечить формирование такого мышления у своих подопечных, а значит, должны обладать им как составляющей собственного профессионализма и образованности.

Статистические данные показывают, что только 18–20 % мастеров производственного обучения, работающих на производстве, обладают умением эффективно управлять персоналом, мотивировать и стимулировать рабочих, оказывать на них психолого-педагогическое воздействие. Данный факт говорит о том, что большое значение для успешной профессионально-педагогической деятельности будущего мастера производственного обучения имеют высокий уровень его общей культуры, широкий кругозор, гуманистическое мировоззрение, профессионально значимые качества, педагогическая направленность ума и, следовательно, педагогическая компетенция¹.

Вышесказанное означает, что подготовка отвечающего задачам постиндустриального общества мастера производственного обучения, и без того на сегодняшний день комплексная, точнее, весьма разнородная (психолого-педагогическая, психофизиологическая, экономическая, правовая, социологическая, профессионально-отраслевая составляющие), должна включать в себя еще и освоение нескольких принципиально далеких друг от друга профессий и методик обучения им. А главное, мастер должен быть менеджером сопровождения своих подопечных в мире профессий, в сфере профессионального развития личности.

¹ Соколова И. И. Формирование педагогической компетенции будущих мастеров производственного обучения в процессе изучения гуманитарных дисциплин [Электронный ресурс]: дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2014. URL: <http://libed.ru/knigi-nauka/520072-1-formirovanie-pedagogicheskoy-kompetencii-buduschih-masterov-proizvodstvennogo-obucheniya-processe-izucheniya-gumanitar.php>.

Глава 2

МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ: КТО ОН?

По заказу Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Министерства образования и науки РФ весной 2014 г. сотрудниками социологической лаборатории Российского государственного профессионально-педагогического университета проведено эмпирико-социологическое исследование, посвященное изучению социального портрета мастера производственного обучения. Исследование проведено методом анкетного опроса мастеров производственного обучения во всех (кроме Крымского¹) федеральных округах Российской Федерации. Объем выборочной совокупности – 413 чел. Выборка является репрезентативной (двухступенчатая, случайная механическая) и обеспечивает достоверность информации, что позволяет экстраполировать полученные данные на всю генеральную совокупность, составляющую 40 тыс. чел.² Ошибка выборки имеет стандартное отклонение 5 %.

2.1. Социально-демографический портрет

В общем объеме участников исследования 44 % составили мастера-мужчины и 56 % – мастера-женщины. Перевес в сторону женщин является типичным для всех уровней российского образования. Так, в системе общего образования женщины составляют 84 %, в системе среднего профессионального образования – 80 %, в системе высшего образования – 56 %³.

¹ Крымский федеральный округ не включен в выборку по следующим причинам: 1) Исследователям важно было получить информацию, характеризующую российскую ситуацию. Включение в выборку субъекта, только что вошедшего в состав РФ и длительное время находившегося в составе другого государства, повлекло бы за собой искажение полученных результатов. 2) Дизайн выборки был разработан до выхода Указа Президента РФ об образовании Крымского федерального округа.

² Золотарева Н. М. Об основных направлениях государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена [Электронный ресурс]: доклад на VII съезде Союза директоров средних специальных учебных заведений России, 24 апр. 2013 г. URL: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3361>.

³ Женщины и мужчины России [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. URL: <http://gsk.ru>.

В исследовании приняли участие мастера производственного обучения разных возрастов. Распределение опрошенных по возрасту представлено на рис. 1.

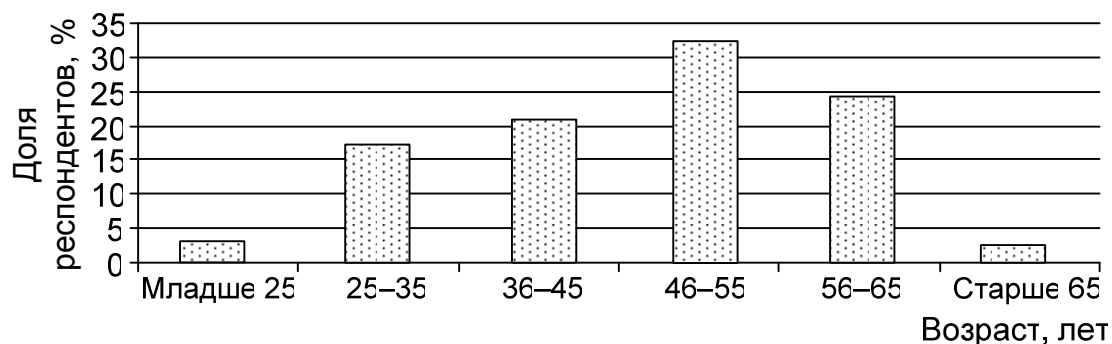


Рис. 1. Возраст респондентов, % от числа опрошенных

Большую часть (около трети) составляют мастера старшего трудоспособного возраста. Немногим меньше среди опрошенных мастеров представителей предпенсионного возраста (мужчин) и пенсионеров – 27,1 %. Примерно одинаковыми долями представлена молодежь (до 35 лет) и средняя возрастная группа – 19,6 и 20,8 % соответственно. Таким образом, перевес в сторону старших возрастных когорт совершенно очевиден: почти 60 % мастеров производственного обучения старше 45 лет.

Общая для российского образования тенденция старения кадров является характерной и для данной профессионально-педагогической группы, что вызывает тревогу и озабоченность, поскольку через некоторое время учить рабочим профессиям и учить вообще будет некому.

Взаимосвязь пола и возраста опрошенных мастеров производственного обучения отражена на рис. 2. Мастера-мужчины в большей степени, чем мастера-женщины, представлены в крайних возрастных группах, тогда как женщины преобладают в средних возрастных когортах. Такое соотношение очень типично для российской системы образования: определенная часть мужчин-педагогов приходит на работу в учебные заведения, но со временем в силу разных причин, прежде всего низкой заработной платы, уходит в более доходные отрасли, оставляя образование на долю женщин. Профессионально-педагогическая группа мастеров не является исключением: стереотип «мужчины-кормильца» и здесь оказывается сильнее личностных предпочтений.

Важной характеристикой социального портрета любой группы выступает уровень образования. Мастера производственного обучения по уровню образования сконцентрированы в двух примерно одинаковых группах: среднее профессиональное образование имеют 46,2 % респондентов, высшее и незаконченное высшее – 48,4 % (рис. 3). Это отражает внутреннюю противоречивость данной профессиональной группы, обусловленную переходным периодом для системы среднего профессионального образования, которой по вступившему в силу 1 сентября 2013 г. Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» переданы функции подготовки рабочих кадров.

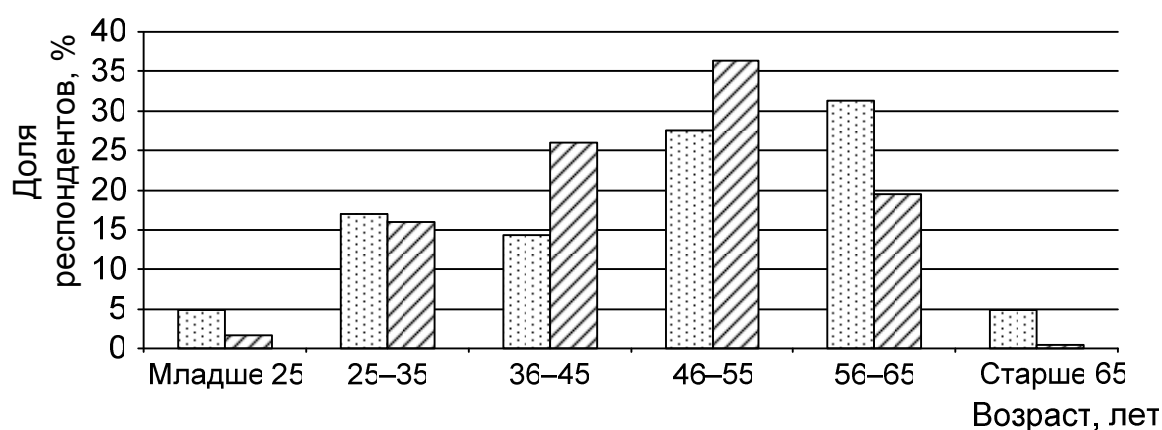


Рис. 2. Взаимосвязь пола и возраста респондентов, % от числа опрошенных по половой группе:
 ■ – мужчины; ▨ – женщины

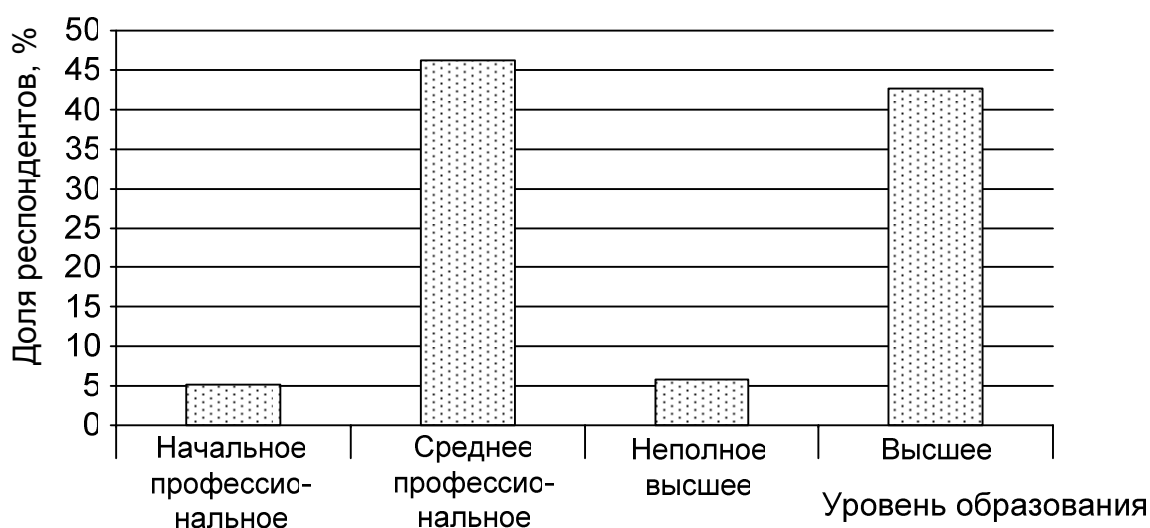


Рис. 3. Уровень образования респондентов, % от числа опрошенных

Анализ взаимосвязи возраста и уровня образования (табл. 1) показал достаточно четкую зависимость: более высокий уровень образования имеют молодые мастера и представители среднего поколения.

Таблица 1

Взаимосвязь возраста и уровня образования респондентов,
% от числа опрошенных по столбцу

Уровень образования	Возраст, лет					
	Млад- ше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Стар- ше 65
Начальное профессиональное	0,0	1,5	1,2	6,0	10,8	0,0
Среднее профессиональное	46,2	33,8	37,2	50,7	55,9	50,0
Неполное высшее	0,0	8,8	7,0	6,0	2,9	10,0
Высшее профессиональное	53,8	55,9	54,6	37,3	30,4	40,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Это говорит, во-первых, об объективном процессе постепенного повышения образовательного уровня данной профессиональной группы в процессе смены поколений; во-вторых, о необходимости ее пополнения представителями молодежи, поскольку они имеют более высокий уровень образования.

Анализ полученных результатов подтвердил общероссийскую особенность, заключающуюся в более высоком уровне образования женщин: высшее образование имеют почти половина опрошенных мастеров-женщин и только каждый третий мужчина. Среди имеющих среднее профессиональное образование преобладают мастера-мужчины (рис. 4).

Следует обратить внимание на отсутствие у большинства мастеров производственного обучения педагогического образования. Как показал опрос, имеют педагогическое образование 42,1 % респондентов, не имеют – 57,9 %.

Наличие педагогического образования практически не зависит от возраста, но в определенной степени связано с полом: среди женщин-мастеров имеющих педагогическое образование больше, чем среди мужчин (48,9 и 33,5 % соответственно). Это еще раз подтверждает, что в России педагог – женская профессия.

Наличие педагогического образования коррелирует с уровнем образования: чем выше уровень профессионального образования, тем

чаще оно является педагогическим. Если среди мастеров со средним профессиональным образованием доля имеющих педагогическое образование составляет 36,6 %, то среди мастеров с высшим образованием – 50,6 %. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что высшее образование в большей степени, чем среднее профессиональное, «поставляет» квалифицированных педагогов для данной профессиональной группы.

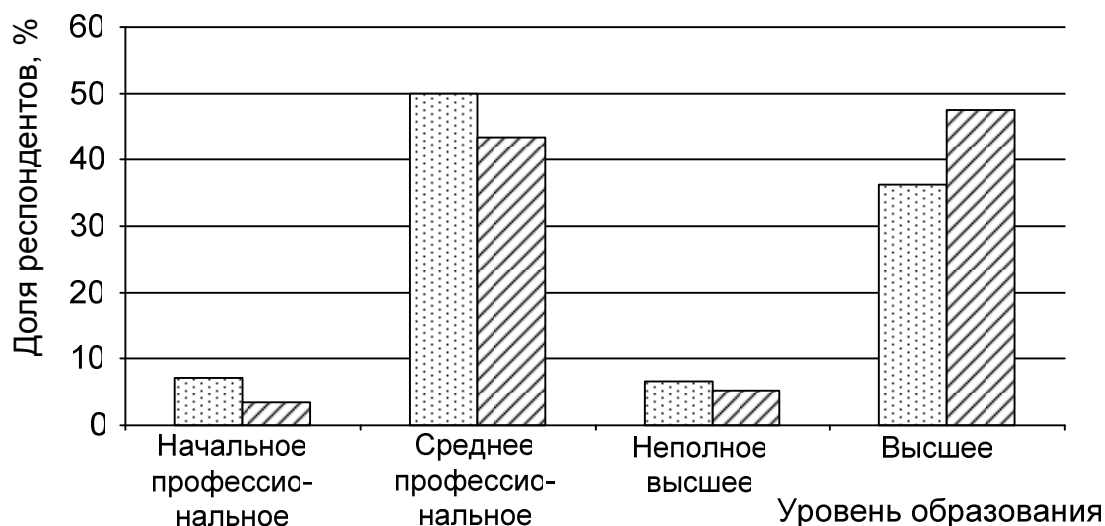


Рис. 4. Взаимосвязь пола и уровня образования респондентов, % от числа опрошенных по половой группе:
 – мужчины; – женщины

Данный вывод подтверждается и тем, что педагогическое образование чаще имеют мастера, проживающие и работающие в городах, в учебных заведениях сельской местности мастеров производственного обучения с педагогическим образованием несколько меньше (рис. 5). Вузы, в том числе и педагогические, как известно, концентрируются в городских поселениях, где выпускники стараются остаться после окончания обучения. Нежелание молодых специалистов возвращаться на малую родину после окончания вуза также является типичной российской тенденцией.

Отсутствие педагогического образования у большинства мастеров производственного обучения обусловлено прежде всего сферой деятельности, из которой они рекрутируются, и их предшествующим статусом. Как показали результаты исследования, больше половины (61,3 %) мастеров ранее работали на производстве в качестве рабочих,

служащих и специалистов; 29,1 % пришли на должность мастера сразу по окончании учебного заведения (колледжа, вуза); остальные 9,6 % работали в системе образования, но не в данной должности. На первый взгляд это достаточно позитивный факт, но с учетом возраста большинства мастеров производственного обучения, их длительного стажа работы в этой должности и состояния российской экономики возникает вопрос: как они помогут обучающимся освоить передовые технологии, владея навыками вчерашнего, а то и позавччерашнего дня? Не ставя под сомнение квалификацию мастеров и признавая их деятельность очень важной, необходимо понимать, что завтра учить рабочих будет не только некому, но и нечему.

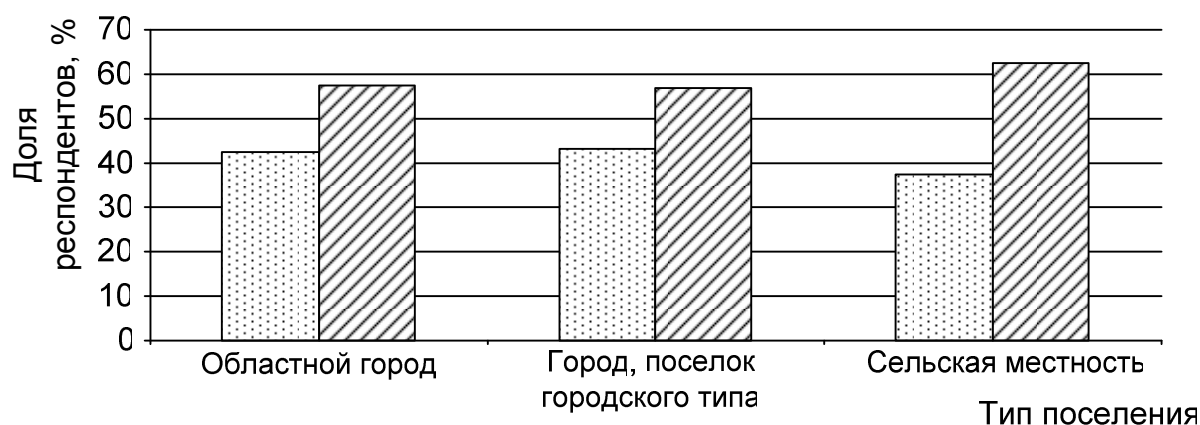


Рис. 5. Наличие у респондентов педагогического образования в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 – имеют; – не имеют

Именно сферой рекрутирования во многом объясняется отсутствие у большинства мастеров педагогического образования, поскольку последнее есть у части выпускников учебных заведений и тех, кто работал в системе образования. Профессиональный статус опрошенных до начала работы мастером производственного обучения представлен на рис. 6.

Мастера производственного обучения рекрутируются из трех основных групп (специалисты, рабочие и служащие). Анализ профессионального статуса опрошенных до начала работы мастером производственного обучения в зависимости от стажа работы в этой должности выявил предсказуемую тенденцию: чем больше стаж, тем чаще до работы мастером респонденты имели статус рабочего (за исключе-

нием самой старшей стажевой группы). В отношении статуса специалиста картина иная: с увеличением стажа число «выходцев» из группы специалистов уменьшается (табл. 2).

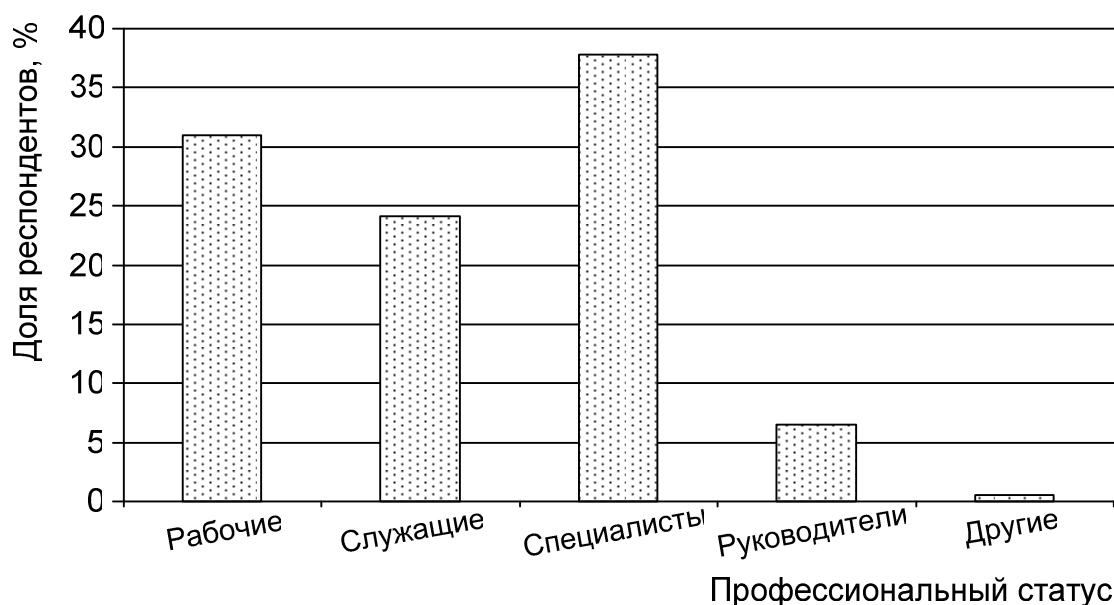


Рис. 6. Профессиональный статус респондентов до начала работы мастером производственного обучения, % от числа опрошенных

Таблица 2

Профессиональный статус респондентов до начала работы мастером производственного обучения в зависимости от стажа, % от числа опрошенных по столбцу

Профессиональный статус до начала работы мастером	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Рабочие	22,1	23,4	37,7	30,8	33,3	50,0	60,0	22,2
Служащие	22,1	17,2	26,4	20,5	33,3	29,2	30,0	44,4
Специалисты	48,5	43,8	32,1	41,0	29,6	20,8	10,0	33,3
Руководители	7,4	15,6	3,8	2,6	3,7	0,0	0,0	0,0
Другое	0,0	0,0	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Анализ результатов обнаружил сильную связь (коэффициент Пирсона 0,091) между возрастом и сферой занятости до начала работы мастером: чем моложе мастера, тем чаще они начинают работать в этой

должности сразу после окончания учебного заведения (можно утверждать, что это тенденция последних десятилетий); соответственно, чем старше респонденты, тем чаще их путь к данной должности лежит через профессиональную деятельность на производстве (рис. 7).

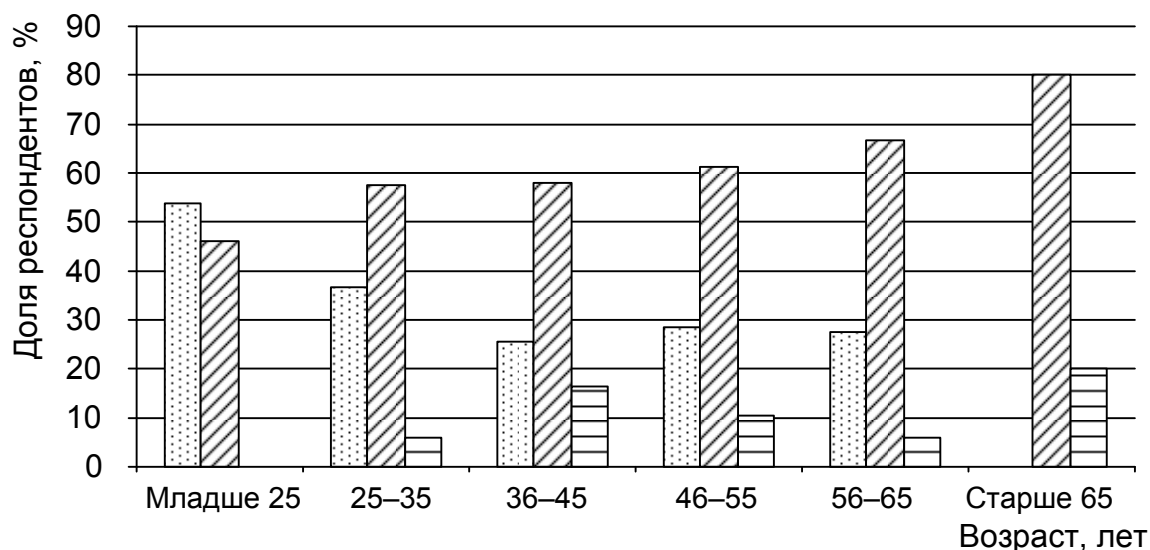


Рис. 7. Взаимосвязь возраста и сферы занятости респондентов до начала работы мастером производственного обучения, % от числа опрошенных по возрастной группе:

- ▤ – стали работать мастерами сразу после окончания учебного заведения;
- ▨ – сначала работали на производстве, а потом стали мастерами;
- ▤ – работали в системе образования, но не мастерами

Начали работать мастерами производственного обучения сразу после окончания учебного заведения примерно одинаковое количество мастеров-мужчин (28,6 %) и мастеров-женщин (29,4 %), тогда как производство является в большей степени сферой рекрутирования мастеров-мужчин (66,5 % против 57,1 %), а система образования – женщин (13,4 % против 4,9 %). Мастера-мужчины до прихода в учебные заведения были преимущественно рабочими, а женщины занимали должности специалистов (рис. 8).

Анализ результатов исследования показал наличие связи между предшествующим статусом и уровнем образования респондентов. Совершенно естественно, что большинство мастеров производственного обучения с начальным профессиональным образованием в прошлом были рабочими, а значительная часть мастеров, имеющих высшее образование, – специалистами и руководителями. Базой рекрутирова-

ния мастеров со средним профессиональным образованием примерно в равных долях выступают три группы – рабочие, служащие, специалисты (табл. 3).

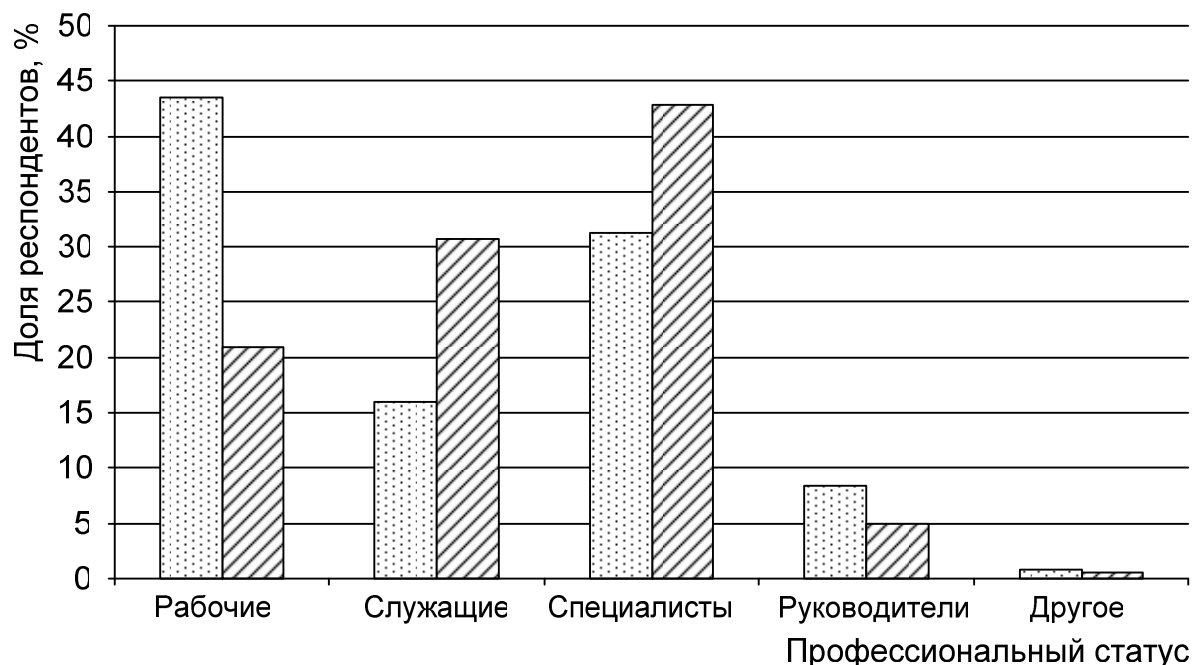


Рис. 8. Профессио-нальный статус респондентов до начала работы мастером производственного обучения в зависимости от пола, % от числа опрошенных по половой группе:
 – мужчины; – женщины

Таблица 3

Взаимосвязь уровня образования и профессионального статуса респондентов до начала работы мастером производственного обучения, % от числа опрошенных по столбцу

Профессио-нальный статус до на-чала работы мас-тером	Уровень образования			
	Начальное профессио-нальное	Среднее профессио-нальное	Неполное высшее	Высшее
Рабочие	88,2	34,8	35,3	18,5
Служащие	5,9	26,7	29,4	23,4
Специалисты	5,9	32,6	29,4	48,4
Руководители	0,0	5,9	0,0	8,9
Другое	0,0	0,0	5,9	0,8
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Отсутствие педагогического образования у большинства опрошенных мастеров порождает закономерный вопрос: планируют ли те, кто не имеет педагогического образования, получить его? Профессиональная деятельность мастера производственного обучения включает в себя обучение и воспитание молодежи, следовательно, необходимо наличие педагогических компетенций. Результаты исследования свидетельствуют о том, что из тех мастеров, у кого нет педагогического образования, только 18,4 % планируют его получить. Не собираются этого делать 59 % респондентов, а 22,6 % не думали об этом, что может свидетельствовать об отсутствии образовательных планов. Получение образования в нашей стране – это скорее прерогатива молодежи, представители среднего и особенно старшего поколения получают системное образование значительно реже. Это подтверждают полученные в ходе исследования данные: чем старше мастера, тем в меньшей степени они настроены учиться дальше (рис. 9). Планируют получение педагогического образования преимущественно молодежь и мастера средней возрастной группы.

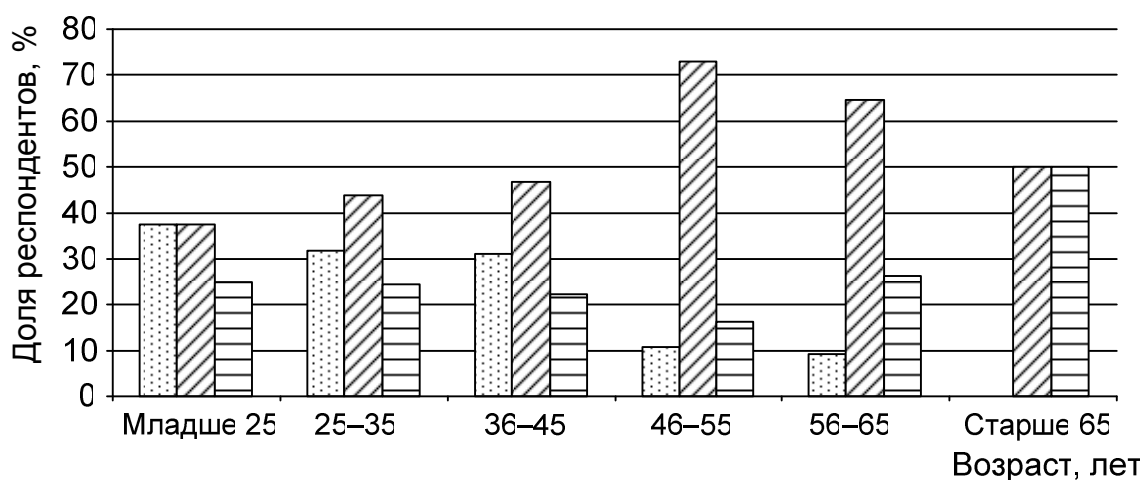


Рис. 9. Влияние возраста респондентов на планы получения педагогического образования, % от числа опрошенных по возрастной группе:

■ – планируют; ▨ – не планируют; ▤ – не думали об этом

Почему мастера не озадачены получением профильного для данного вида деятельности образования? Считают, что в силу опыта владеют необходимыми знаниями и навыками? Не видят возможности учиться в силу возраста? Не хотят тратить время на «книжные» знания? И это при том, что, как будет видно из последующего анализа,

они удовлетворены возможностями получения новых знаний и повышения квалификации. Ответы на поставленные вопросы, возможно, даст дальнейший анализ результатов исследования, а также сведения о стаже работы в должности мастера (рис. 10).

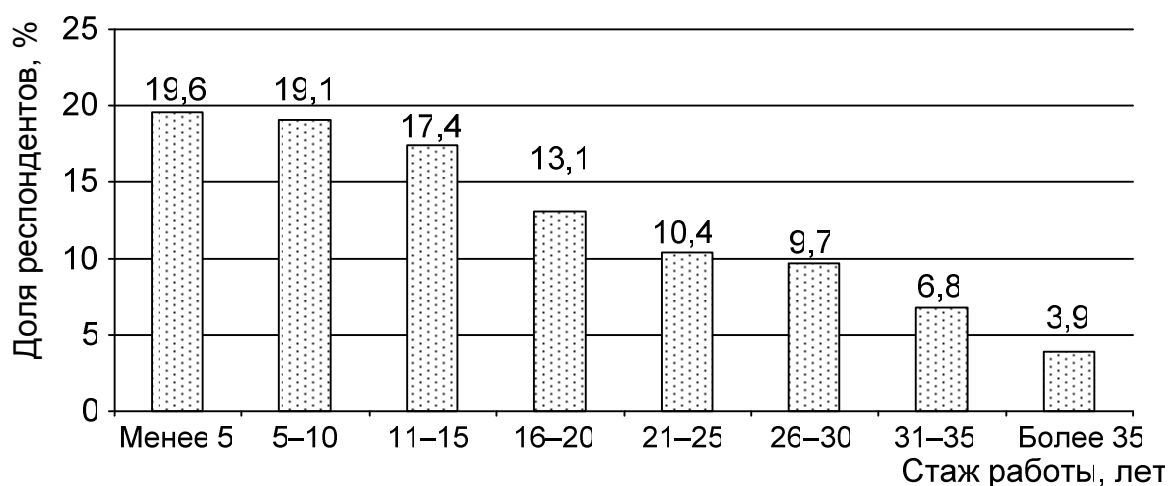


Рис. 10. Стаж работы респондентов мастером производственного обучения, % от числа опрошенных

Небольшой стаж работы мастером имеет лишь каждый пятый опрошенный, у остальных респондентов стаж работы в данной должности значительный: больше половины (61,3 %) имеют стаж более 10 лет, а почти треть (30,8 %) – более 20 лет. Таким образом, данная группа представлена не новичками, а профессионалами, имеющими весьма солидный стаж работы в должности мастера производственного обучения. С другой стороны, данные свидетельствуют об уменьшении числа мастеров по мере роста стажа. Это говорит о том, что оставаться долго на такой работе способен далеко не каждый.

Стаж работы мастером четко коррелирует с возрастом: с увеличением возраста практически параллельно растет и стаж работы мастером производственного обучения с очень незначительными отклонениями (табл. 4).

Возможно, именно большим стажем работы в данной должности объясняется отсутствие планов получения педагогического образования. Результаты исследования свидетельствуют о влиянии стажа на наличие / отсутствие педагогического образования: с ростом стажа работы мастером увеличивается доля имеющих педагогическое образование (рис. 11). Это говорит о том, что профессиональная деятельность

мастера производственного обучения требует наличия педагогического образования и работа в этой должности заставляет мастеров его получать.

Таблица 4

Взаимосвязь возраста респондентов и стажа работы
мастером производственного обучения,
% от числа опрошенных по столбцу

Возраст, лет	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Младше 25	14,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
25–35	37,0	26,6	19,4	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0
36–45	17,3	36,7	29,2	24,1	16,3	7,5	0,0	0,0
46–55	14,8	27,8	29,2	46,2	53,5	50,0	35,7	12,6
56–65	13,6	8,9	20,8	22,2	25,6	42,5	64,3	68,7
Старше 65	2,5	0,0	1,4	3,7	4,7	0,0	0,0	18,7
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

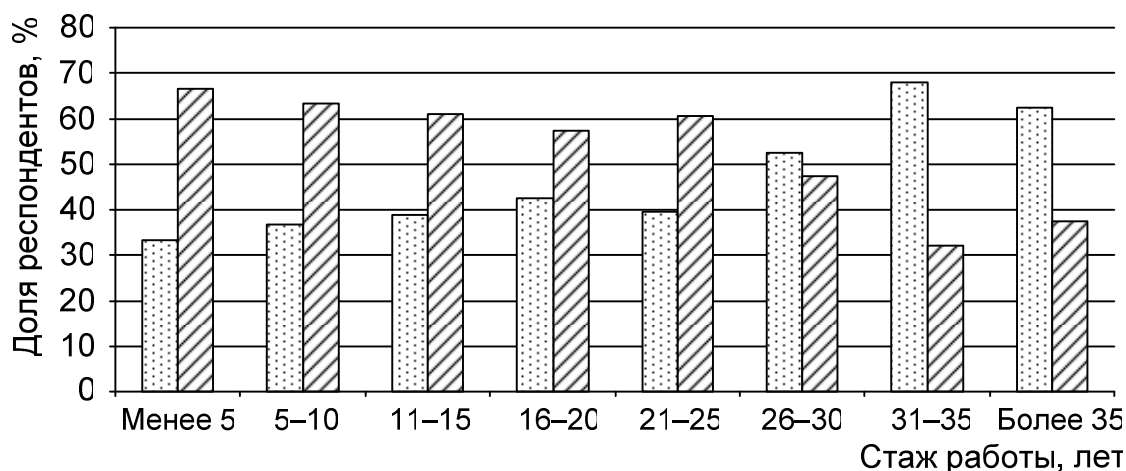


Рис. 11. Взаимосвязь стажа работы респондентов мастером производственного обучения и наличия педагогического образования, % от числа опрошенных по стажевой группе:
 – имеют; – не имеют

Среди мастеров, не имеющих педагогического образования, планируют его получить около трети тех, у кого небольшой стаж работы в этой должности (до 10 лет). Это, скорее всего, молодые масте-

ра, настроенные продолжать свою профессиональную деятельность в сфере образования (рис. 12). С увеличением стажа доля планирующих получить педагогическое образование постепенно снижается (за исключением самой старшей стажевой группы, представители которой составляют статистически незначимую величину).

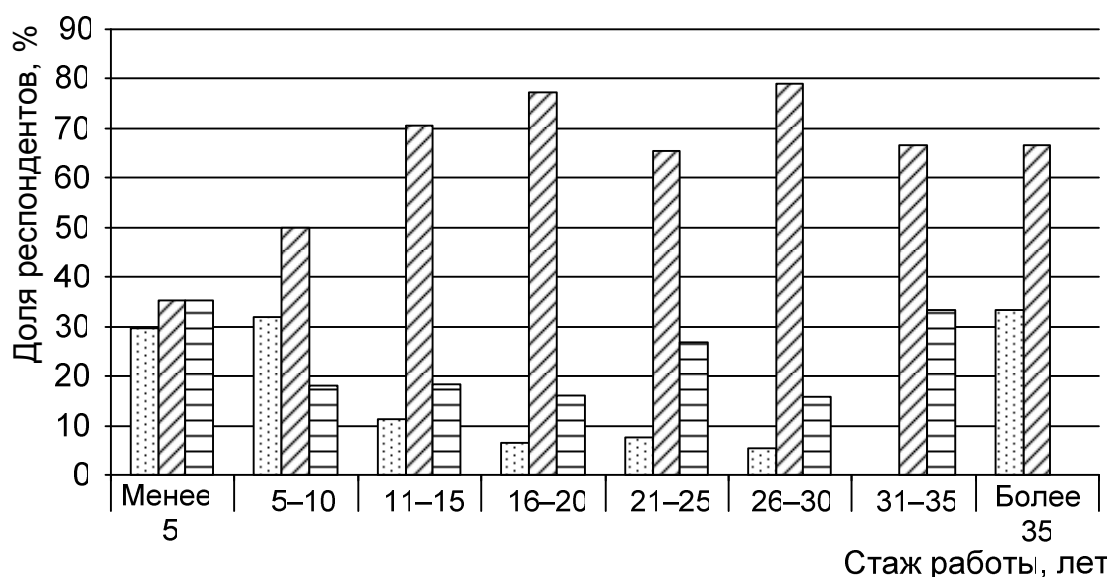


Рис. 12. Взаимосвязь стажа работы респондентов мастером производственного обучения и планов получения педагогического образования, % от числа опрошенных по стажевой группе:

▨ – планируют; ▨ – не планируют; □ – не думали об этом

Таким образом, отсутствие педагогического образования у субъектов образовательного процесса выступает серьезной проблемой, требующей решения. На этот аспект обратила внимание директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Н. М. Золотарева на VII съезде Союза директоров средних специальных учебных заведений России: «...педагогические реалии (введение ФГОС, задача расширения категорий обучающихся граждан) требуют непрерывного развития педагогической квалификации. Поэтому важно развитие методической сети в системе профессионального технического образования, создание городских, региональных научно-методических центров, формирование межрегиональных советов по профессиональному образованию»¹. Можно с уверенностью сказать, что дальнейшее ус-

¹ Золотарева Н. М. Указ. соч.

пешное функционирование мастеров производственного обучения как профессионально-педагогической группы во многом зависит от решения данной проблемы.

Опрошенные мастера производственного обучения осуществляют подготовку рабочих кадров по самым разным профессиям для различных отраслей экономики. Основу составляют так называемые массовые профессии, востребованные в промышленности (сварщик, слесарь, станочник, электромонтер, токарь, электрогазосварщик, наладчик КИПиА, аппаратчик, монтажник, фрезеровщик и др.), строительстве (каменщик, штукатур, маляр, плиточник, столяр, плотник), на транспорте (автомеханик, водитель, тракторист, машинист локомотива и др.) и в сфере услуг (повар, пекарь, продавец, контролер-кассир, контролер банка, парикмахер, портной, закройщик и др.). Кроме того, представлены профессии сельскохозяйственной направленности, как традиционные (мастер сельскохозяйственного производства, оператор машинного доения, оператор по искусственному осеменению животных), так и новые (хозяйка усадьбы, мастер садово-паркового и ландшафтного строительства, цветовод). Среди респондентов есть мастера, осуществляющие обучение по немассовым, но востребованным в информационном обществе профессиям, таким как мастер по обработке цифровой информации, оператор электронного набора и верстки. Еще одна группа профессий представляет сферу декоративно-прикладного искусства: исполнитель художественно-оформительских работ, художник росписи по дереву, изготовитель художественных изделий из дерева, мастер народных промыслов. Особую группу составляют универсальные профессии, необходимые в любой сфере: делопроизводитель, секретарь, учетчик.

Распределение опрошенных мастеров производственного обучения по профессиям, по которым осуществляется подготовка рабочих, и федеральным округам представлено в табл. 5. Как видно из приведенных данных, подготовка по массовым профессиям ведется практически во всех федеральных округах.

Специализация профессий, по которым осуществляется подготовка, достаточно отчетливо (даже с поправкой на педагогическую деятельность) отражает гендерную профессиональную сегрегацию (разделение профессий и отраслей на «мужские» и «женские»), существующую в российской экономике. «Мужским» профессиям (промыш-

ленность, транспорт) обучают преимущественно мастера-мужчины, женским (сфера услуг, декоративно-прикладное искусство) – мастера-женщины. Преобладание женщин-мастеров в таких «мужских» областях, как строительство и информационные технологии, объясняется тем, что, во-первых, речь идет о сфере образования, являющей в России «женской»; во-вторых, среди строительных профессий достаточно много «женских» (маляр, штукатур, плиточник); в-третьих, в сфере информационных технологий женщины сегодня активно конкурируют с мужчинами (рис. 13).

Таблица 5

Распределение респондентов по профессиям,
по которым осуществляется подготовка рабочих,
и федеральным округам, % от числа опрошенных по строке

Федеральный округ	Сфера профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих							Итого
	Строительство	Транспорт	Промышленность	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Информационные технологии	Другие	
Центральный	6,3	42,7	12,0	27,0	6,3	0,8	4,9	100,0
Южный	19,0	19,0	19,0	32,7	10,3	0,0	0,0	100,0
Северо-Западный	13,8	31,1	10,3	37,9	0,0	0,0	6,9	100,0
Дальневосточный	8,1	37,7	22,9	26,6	4,0	0,0	0,7	100,0
Сибирский	11,1	17,5	36,5	27,0	0,0	7,9	0,0	100,0
Уральский	40,3	13,3	40,3	6,1	0,0	0,0	0,0	100,0
Приволжский	15,6	19,1	26,2	21,3	6,2	3,0	8,6	100,0
Северо-Кавказский	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Мастера производственного обучения со средним профессиональным образованием по всем профессиям, по которым ведется подготовка, распределены относительно равномерно.

Мастеров с высшим образованием больше в таких областях подготовки, как информационные технологии (85,7 %) и декоративно-прикладное искусство (75,0 %). Примерно одинаковы доли (40,4–41,5 %)

мастеров с высшим образованием, осуществляющих подготовку по профессиям сферы услуг, промышленным, транспортным и сельскохозяйственным профессиям. Меньше всего мастеров с высшим образованием (32,2 %) занято подготовкой учащихся по строительным профессиям.

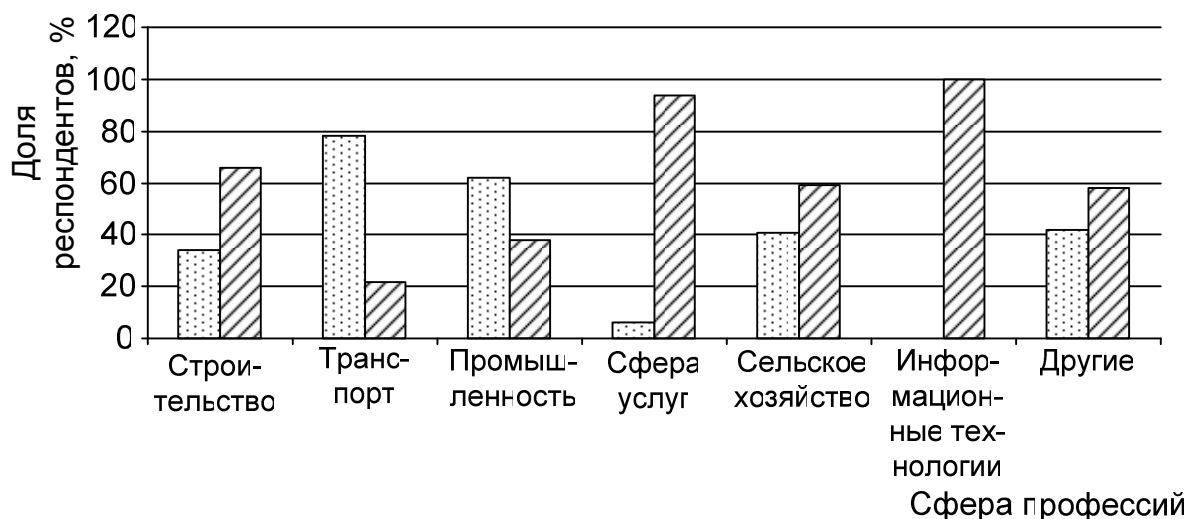


Рис. 13. Взаимосвязь пола респондентов и профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по группе отраслей:
 – мужчины; – женщины

Что касается мастеров с начальным профессиональным образованием, то они в основном ведут подготовку по профессиям, востребованным в сельскохозяйственной отрасли (13,6 %), в промышленности (8,9 %), в строительстве, на транспорте и в сфере услуг (от 2,8 до 4,0 %). Среди мастеров, осуществляющих подготовку по таким направлениям, как информационные технологии и декоративно-прикладное искусство, респондентов с данным уровнем образования не оказалось, что, с большой долей вероятности, соответствует реальной практике в силу объективной потребности в более высоком уровне образования.

Для подготовки квалифицированных кадров особое значение имеет уровень прикладных компетенций мастера производственного обучения, которые можно приобрести в процессе непосредственной работы на производстве. Откуда рекрутируются мастера в зависимости от профессии, по которой они осуществляют подготовку рабочих?

Как видно из приведенных данных (рис. 14), больше половины мастеров, ведущих подготовку по традиционным массовым профес-

сиям для строительства, транспорта, промышленности, сельского хозяйства и сферы услуг, пришли в учебные заведения после работы на производстве, которая и обогатила их опытом практической деятельности. В сферах подготовки по немассовым профессиям таких мастеров меньше.

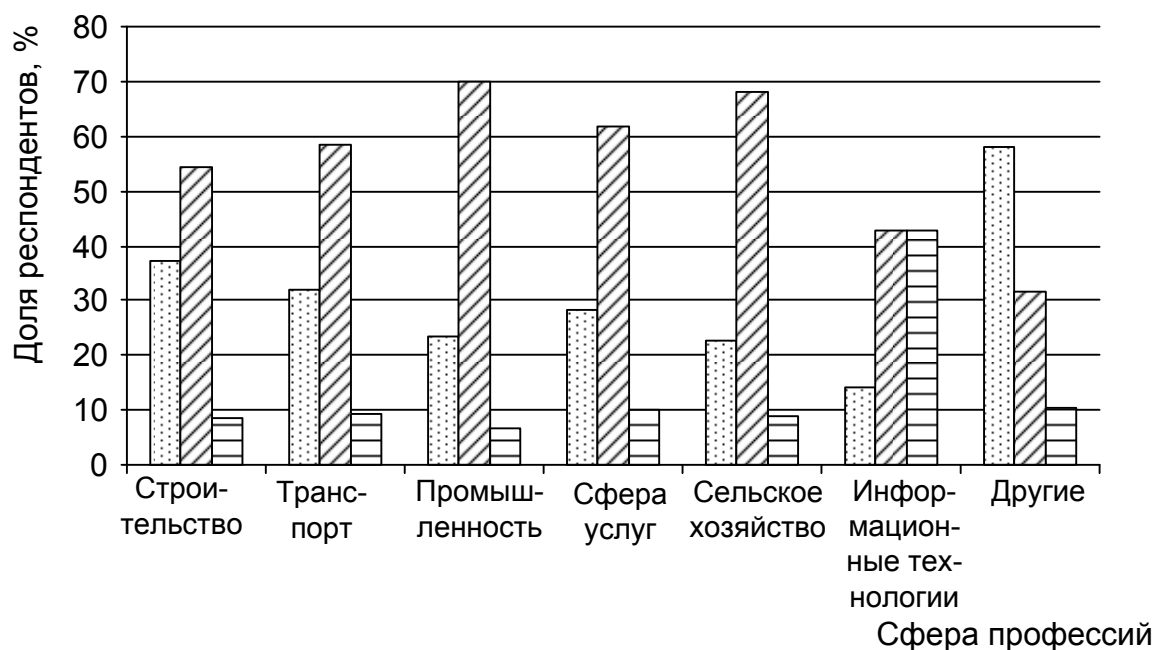


Рис. 14. Взаимосвязь сфер рекрутирования мастеров и профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по группе отраслей:

■ – стали работать мастерами сразу после окончания учебного заведения;
 ▨ – сначала работали на производстве, а потом стали мастерами; ▤ – работали в системе образования, но не мастерами

Опрошенные мастера производственного обучения представлены преимущественно горожанами, что отражает высокую степень урбанизированности современной России. Мастера из областных центров составили четверть опрошенных – 25,7 %, из других городских поселений – 58,8 %, жителей сельской местности оказалось 15,5 %.

Данные по федеральным округам приведены в табл. 6. Отклонений от общей картины немного: мастеров производственного обучения из областных центров больше в Северо-Западном и Дальневосточном округах, мастера из сельской местности не представлены в Уральском округе по причине высокого уровня его урбанизированности и в Северо-Кавказском округе в силу его специфики.

По результатам исследования, что вполне ожидаемо, уровень образования мастеров производственного обучения выше в городах, чем в сельской местности, что объясняется более низким уровнем жизни в сельских районах и нежеланием специалистов с высшим образованием работать там. Почти половина мастеров, проживающих в городских поселениях, имеют высшее образование, тогда как в сельской местности – только каждый десятый.

Таблица 6

Распределение респондентов по федеральным округам и типам поселения, % от числа опрошенных по строке

Федеральный округ	Тип поселения			<i>Итого</i>
	Областной город	Город, поселок городского типа	Сельская местность	
Центральный	22,1	55,8	22,1	100,0
Южный	20,3	66,1	13,6	100,0
Северо-Западный	43,3	53,3	3,3	100,0
Дальневосточный	51,9	44,4	3,7	100,0
Сибирский	21,2	57,6	21,2	100,0
Уральский	31,0	69,0	0,0	100,0
Приволжский	20,9	59,7	19,4	100,0
Северо-Кавказский	33,3	66,7	0,0	100,0

Необходимым элементом социального портрета выступает семейное положение. В данном исследовании важным аспектом был не столько собственно брачный или семейный статус, сколько вопрос о том, с кем проживают респонденты – одни или с семьей, поскольку это достаточно важный момент, определяющий социальное самочувствие. Как показал опрос, абсолютное большинство опрошенных мастеров (89,3 %) проживают с семьей, остальные – одни. Среди тех, кто живет один, более половины (59,2 %) составляют мастера в возрасте старше 46 лет. Учитывая высокий уровень смертности мужчин трудоспособного возраста, можно предположить, что значительную часть этой группы составляют вдовы, взрослые дети которых живут отдельно. Подобная ситуация достаточно типична для демографической

картины нашей страны. Около четверти одиноких (22,75 %) еще достаточно молоды – это респонденты в возрасте 25–35 лет. Среди них, вероятно, есть те, кто еще не устроил по разным причинам свою семейную жизнь, а также разведенные. В зависимости от пола ситуация также очень типична: среди тех, кто проживает один, женщин в полтора раза больше, чем мужчин (12,6 и 8,2 % соответственно). Одиночество, как и вдовство, – это удел женщин.

Поскольку речь идет о профессиональной группе, важнейшим элементом ее социального портрета является мотивация профессиональной деятельности. Так как большинство респондентов пришли на работу в должности мастера с производства, крайне важным является анализ мотивации такого шага. Как показывают результаты опроса, для большей части (42,2 %) мастеров решающим стало понимание того, что они могут научить молодежь тому, что умеют сами. Накопленные за предыдущую профессиональную деятельность знания и навыки потребовали «выхода», которым и стал переход на работу мастером производственного обучения. Еще одна часть респондентов (28,2 %) захотели изменить свою жизнь в профессиональном плане. Монотонность и однообразие деятельности, характерные для многих рабочих профессий, вызывают естественную потребность в ее смене. Респонденты третьей группы (16,3 %) оказались мастерами производственного обучения в результате внешних причин (попали под сокращение, закрылось предприятие, был упразднен отдел). Остальные ответы составили статистически незначимую величину.

В зависимости от возраста вариации мотивов вполне предсказуемы: чем старше респонденты, тем ярче у них выражена потребность в передаче молодежи своих знаний и навыков. Для мастеров самого активного трудоспособного возраста (25–45 лет) наиболее важной оказалась потребность в смене деятельности. Сокращение должности на прежнем месте работы и закрытие предприятий заставили пойти в мастера представителей старших возрастных групп (табл. 7).

Что касается пола, то здесь также наблюдаются различия: мужчины стали мастерами производственного обучения в большей степени из-за потребности научить молодежь тому, что умеют сами, тогда как для женщин более важной оказалась потребность в смене вида деятельности (рис. 15).

Таблица 7

Мотивы перехода респондентов в учебное заведение
на должность мастера производственного обучения
в зависимости от возраста, % от числа опрошенных по столбцу

Мотив	Возраст, лет					
	Млад- ше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Стар- ше 65
Решили, что могут научить мо- лодежь тому, что умеют сами	14,3	41,9	37,5	39,6	51,4	50,0
Решили попробовать что-то но- вое, изменить что-то в своей жизни	28,6	37,2	37,5	25,0	23,0	0,0
Попали под сокращение, закры- лось предприятие, был упразд- нен отдел	14,3	11,6	7,8	22,9	17,6	20,0
Другое (стало тяжело работать на производстве в силу возрас- та, по причине болезней; жизнен- ные, семейные обстоятельства и др.)	14,3	9,3	4,7	10,4	6,6	20,0
Затруднились ответить	28,5	0,0	12,5	2,1	1,4	10,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

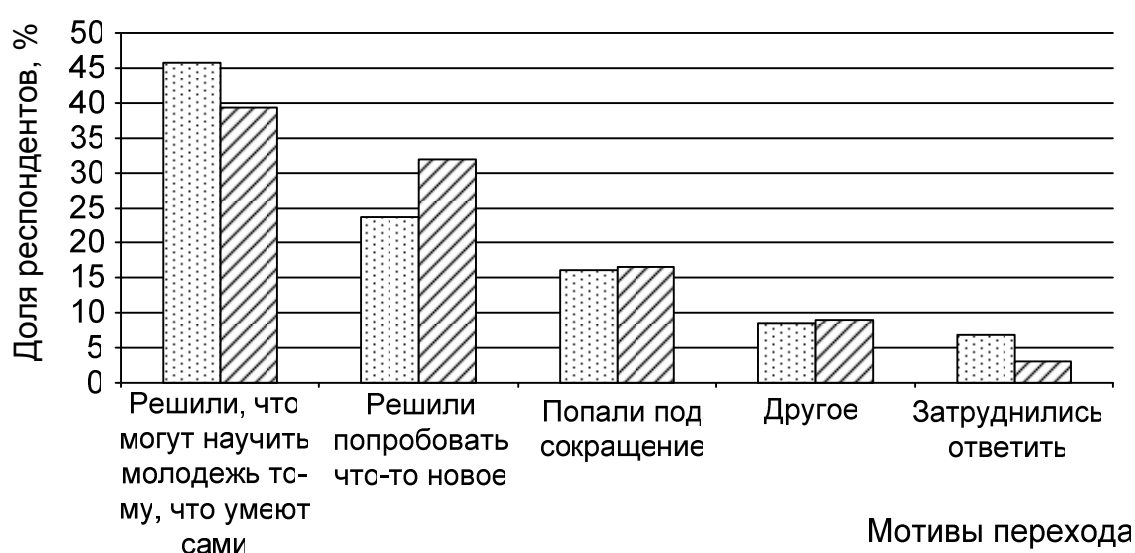


Рис. 15. Мотивы перехода респондентов в учебное заведение
на должность мастера производственного обучения в зависимости
от пола, % от числа опрошенных по половой группе:

■ — мужчины; ■ — женщины

Таким образом, типичного представителя данной профессиональной группы можно охарактеризовать следующим образом: это женщина среднего возраста или чуть старше, имеющая семью, со средним или высшим профессиональным образованием, стажем работы мастером производственного обучения не менее 10 лет, рекрутированная в мастера из группы рабочих или специалистов в силу потребности что-то изменить в своей жизни, а также научить молодежь тому, что умеет сама.

2.2. Социальное самочувствие

Важной характеристикой социального портрета любой социальной группы выступает ее социальное самочувствие. Это интегральный показатель, характеризующий удовлетворенность или неудовлетворенность социального субъекта (личности, социальной группы, общества) различными сторонами жизни.

В проведенном исследовании индикаторами социального самочувствия мастеров производственного обучения являлись характеристики удовлетворенности наиболее важными сторонами жизни: работой, материальным положением и жилищными условиями, отношениями в семье и трудовом коллективе, проведением свободного времени, медицинским обслуживанием, возможностью участия в политической жизни страны, получения новых знаний и повышения квалификации, а также представления респондентов о характере жизненных перспектив. Результаты опроса по поводу удовлетворенности различными сторонами жизни представлены в табл. 8.

Мастера производственного обучения в наибольшей степени удовлетворены взаимоотношениями в семье. Семья как важнейшая жизненная ценность и удовлетворенность семейными отношениями являются тем фундаментом, на который человек опирается всю свою жизнь. Понимание этого ко многим приходит только с жизненным опытом. Через призму удовлетворенности семейными отношениями человек часто воспринимает все остальные стороны и аспекты своей жизни. По результатам исследования, удовлетворенность семейными отношениями практически не зависит от социально-демографических характеристик – пола, возраста, образования, места проживания.

Далее по степени удовлетворенности следует работа и тесно связанные с ней отношения в трудовом коллективе и возможность повышения квалификации.

Можно отметить незначительные различия в удовлетворенности работой в зависимости от некоторых социально-демографических характеристик. Чем старше мастера, тем в большей степени они удовлетворены работой: среди мастеров возрастной когорты 25–35 лет удовлетворены работой 81 % респондентов, в возрасте 36–45 лет – 82, 46–55 лет – 84, 56–65 лет – 86 %. Данную тенденцию можно объяснить ростом профессионального опыта и освоением профессиональных компетенций.

Таблица 8

Удовлетворенность респондентов различными сторонами жизни,
% от числа опрошенных по строке

Сторона жизни	Степень удовлетворенности				Затруднились ответить	Итого
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены, чем нет	Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	Совершенно не удовлетворены		
Взаимоотношения в семье, с другими родственниками	63,4	29,5	2,7	2,5	1,9	100,0
Работа	31,5	52,3	11,4	1,9	2,9	100,0
Взаимоотношения в трудовом коллективе	39,5	42,4	11,6	3,4	3,1	100,0
Возможность получения новых знаний, повышения квалификации	35,1	42,1	13,1	4,6	5,1	100,0
Жилищные условия	39,7	33,7	14,8	9,9	1,9	100,0
Проведение досуга	28,3	39,2	19,9	7,5	5,1	100,0
Возможность участвовать в политической жизни страны	15,7	30,5	20,4	11,4	22,0	100,0
Материальное положение	10,7	32,6	35,4	19,6	1,7	100,0
Медицинское обслуживание	8,7	28,1	33,6	24,0	5,6	100,0

Наименее удовлетворены работой мастера с высшим образованием: 15,3 % по сравнению с 4,8 % мастеров с начальным профессиональным, 8,3 % – с неполным высшим и 13,1 % – со средним профессиональным образованием.

Некоторые различия обнаружены и в зависимости от типа поселения: в той или иной степени не удовлетворены своей работой 17,9 % опрошенных мастеров, проживающих в областных центрах, 11,6 % работающих в других городских поселениях и 12,5 % мастеров-сельчан. Крупный город, безусловно, предоставляет больше возможностей, в том числе профессиональных, и их нереализованность может влиять на степень удовлетворенности данной стороной жизни.

На удовлетворенность работой оказывает определенное влияние и профессия, по которой мастера ведут подготовку в учебных заведениях (табл. 9).

Таблица 9

Удовлетворенность респондентов своей работой в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по столбцу

Степень удовлетворенности работой	Сфера профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих						
	Строительство	Транспорт	Промышленность	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Информационные технологии	Другие
Полностью удовлетворены	33,9	36,8	33,3	27,3	31,8	42,9	21,1
Скорее удовлетворены, чем нет	44,1	45,3	53,3	59,6	50,0	57,1	57,9
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	16,9	10,4	11,1	8,1	18,2	0,0	15,8
Совершенно не удовлетворены	3,4	1,9	0,0	2,0	0,0	0,0	5,3
Затруднились ответить	1,7	5,7	2,2	3,0	0,0	0,0	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В меньшей степени удовлетворены работой мастера, осуществляющие подготовку по строительным и сельскохозяйственным профессиям (20,3 и 18,2 % соответственно). Причиной этого может быть физическая тяжесть работы, традиционные представления о таких профессиях как о «грязных», отсутствие современных материалов, оборудования и др.

Наиболее отчетливо удовлетворенность работой коррелирует с взаимоотношениями в коллективе: очевидно, что хороший социально-психологический климат в трудовом коллективе выступает важным фактором удовлетворенности работой. Доброжелательность, взаимопомощь, отсутствие серьезных конфликтов в коллективе формируют позитивное отношение к работе и выступают фактором хорошего социального самочувствия.

Анализ показал, что на степень удовлетворенности взаимоотношениями влияют социально-демографические параметры. Среди мастеров старших возрастных групп почти в два раза меньше не удовлетворенных отношениями в коллективе, чем среди более молодых мастеров (табл. 10). Возможно, жизненный и профессиональный опыт способствует формированию более спокойного и толерантного отношения к окружающим, в том числе и к коллегам.

Таблица 10

Удовлетворенность респондентов взаимоотношениями
в трудовом коллективе в зависимости от возраста,
% от числа опрошенных по столбцу

Степень удовлетворенности взаимоотношениями	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Полностью удовлетворены	38,5	41,2	26,7	38,8	48,0	60,0
Скорее удовлетворены, чем нет	38,5	35,3	51,2	47,0	34,4	40,0
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	15,4	10,3	16,3	10,4	10,8	0,0
Совершенно не удовлет- ворены	0,0	5,9	2,3	3,0	3,9	0,0
Затруднились ответить	7,6	7,3	3,5	0,8	2,9	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Определенное влияние на удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе оказывает уровень образования (табл. 11). масте-

ра с более высоким уровнем образования в меньшей степени удовлетворены этой стороной своей профессиональной жизни. Присутствие в одном трудовом коллективе людей с различным уровнем образования может способствовать проявлению негативных межличностных отношений в силу различий культурного уровня и образовательного багажа.

Таблица 11

Удовлетворенность респондентов взаимоотношениями
в трудовом коллективе в зависимости от уровня образования,
% от числа опрошенных по столбцу

Степень удовлетворенности взаимоотношениями	Уровень образования			
	Началь- ное профес- сиональ- ное	Среднее профес- сиональ- ное	Непол- ное выс- шее	Высшее
Полностью удовлетворены	71,4	37,2	50,0	36,9
Скорее удовлетворены, чем нет	9,5	48,7	29,2	41,5
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	9,5	7,9	12,5	15,3
Совершенно не удовлетворены	4,8	3,1	0,0	4,0
Затруднились ответить	4,8	3,1	8,3	2,3
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Деятельность педагога требует постоянного профессионального роста, приобретения новых компетенций. Как показало исследование, мастера производственного обучения в достаточно высокой степени (77,2 % опрошенных) удовлетворены имеющимися у них возможностями получения новых знаний и повышения квалификации, что свидетельствует, с одной стороны, о существовании потребности в постоянном профессиональном росте, с другой – о наличии в системе образования ресурсов для удовлетворения данной потребности.

В зависимости от социально-демографических характеристик респондентов анализ результатов исследования показал следующее: в той или иной степени не удовлетворены возможностью повышения квалификации мастера в возрасте 25–45 лет и 56–65 лет (примерно каждый пятый по сравнению с каждым десятым в других возрастных груп-

пах), а также мастера, имеющие среднее профессиональное образование (22,0 %); среди мастеров с другими уровнями образования число не удовлетворенных этой стороной профессиональной деятельности существенно меньше (от 4,8 % в группе респондентов с начальным профессиональным образованием до 15,4 % – с высшим).

Анализ результатов исследования позволил обнаружить парадоксальную на первый взгляд взаимосвязь удовлетворенности возможностью повышения квалификации и типа поселения, где работают опрошенные мастера производственного обучения. Казалось бы, крупный город дает больше возможностей для повышения квалификации, однако наблюдается обратная зависимость: в большей степени этой стороной профессиональной деятельности удовлетворены сельские мастера, в меньшей – жители областных центров (рис. 16).

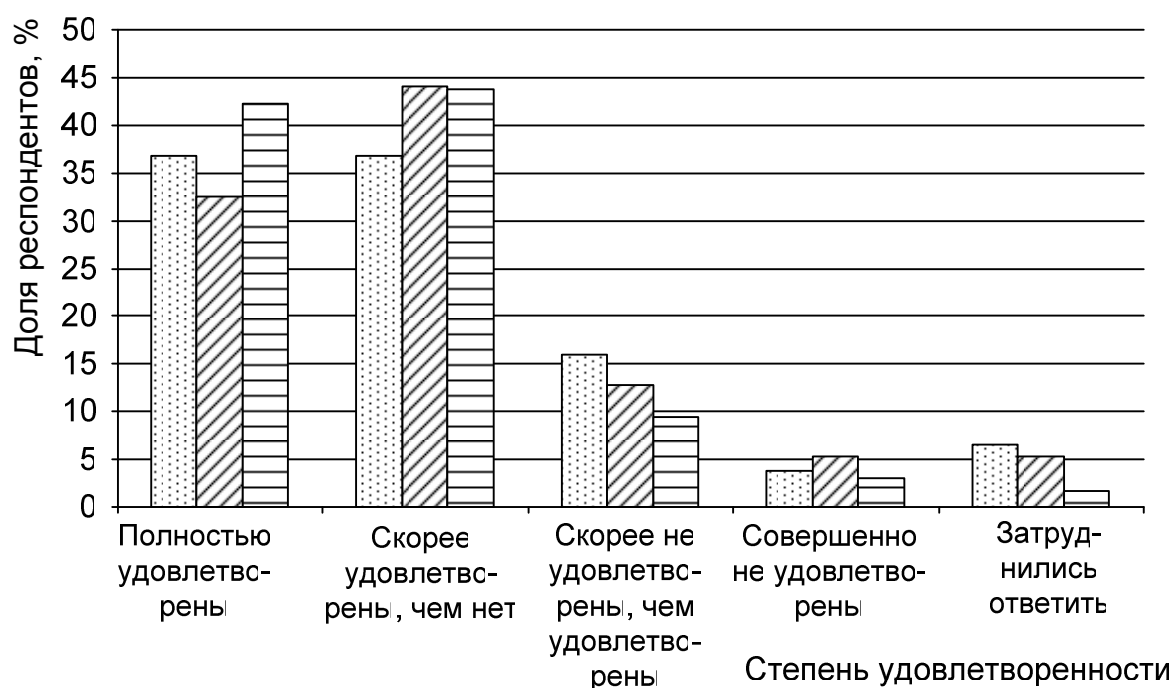


Рис. 16. Удовлетворенность респондентов возможностью получения новых знаний, повышения квалификации в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной город; ▨ – город, поселок городского типа; □ – сельская местность

Такая ситуация может объясняться тем, что мастера, живущие в областном центре, как правило, не имеют возможности выехать за его пределы для повышения квалификации, а в своем городе с учетом значительного стажа работы эти возможности они, вероятно, исчер-

пали. Для сельских мастеров сама возможность выехать за пределы места своего проживания и работы обеспечивает удовлетворенность этой стороной профессиональной деятельности. На этот важный аспект профессиональной деятельности мастеров производственного обучения следует обратить особое внимание.

Степень удовлетворенности возможностью повышения квалификации различается и в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих. В большей степени этой стороной профессиональной деятельности удовлетворены мастера – представители сферы информационных технологий (100 %), промышленности (85,6 %), сферы услуг (81,1 %); в меньшей степени – мастера строительных (67,8 %), сельскохозяйственных (68,2 %) и транспортных (78,3 %) специальностей.

На социальное самочувствие особое влияние оказывают условия, в которых живет человек, и прежде всего жилищные условия. Этой стороной своей жизни большинство респондентов (73,4 %) также в той или иной степени удовлетворены.

Влияние социально-демографических характеристик на данный параметр социального самочувствия достаточно предсказуемо (табл. 12). Не удовлетворен жилищными условиями каждый третий молодой мастер производственного обучения, что объясняется сложностью решения «жилищного вопроса» для российской молодежи, прежде всего низкими зарплатами. Среди респондентов возрастной группы 46–65 лет не удовлетворен жилищными условиями каждый четвертый, что связано с другим этапом жизненного цикла семьи и необходимостью решать жилищные проблемы выросших детей.

Удовлетворенность жилищными условиями во много связана с типом поселения: мастера-сельчане, имеющие, вероятно, собственные дома, в большей степени, чем мастера-горожане, удовлетворены этой важной стороной жизни. В той или иной степени удовлетворены жилищными условиями 72,6 % мастеров из областных центров, 70,8 % мастеров, проживающих в других городских поселениях, и 84,3 % мастеров из сельской местности.

Важной стороной жизни и индикатором социального самочувствия выступает проведение свободного времени. В целом более по-

ловины опрошенных (67,5 %) так или иначе удовлетворены этим параметром, хотя и в несколько меньшей степени, чем семьей, работой и жилищными условиями.

Таблица 12

Удовлетворенность респондентов жилищными условиями
в зависимости от возраста, % от числа опрошенных по столбцу

Степень удовлетворенности жилищными условиями	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Полностью удовлетворены	38,5	35,3	31,4	39,6	47,1	70,0
Скорее удовлетворены, чем нет	15,4	29,4	47,7	35,8	25,5	20,0
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	15,4	22,1	12,8	15,7	10,8	10,0
Совершенно не удовлетворены	15,4	10,3	5,8	9,0	14,7	0,0
Затруднились ответить	15,4	2,9	2,3	0,0	2,0	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Анализ взаимосвязи удовлетворенности досугом с социально-демографическими характеристиками показал достаточно типичные тенденции. Мужчины-мастера в большей степени, чем женщины, удовлетворены проведением своего досуга (70,4 и 65,4 % соответственно). Большую удовлетворенность мужчин данной стороной жизни фиксируют практически все социологические исследования. Объясняется это чаще всего тем, что мужчины более свободны в выборе досуговых занятий. Типичным и объяснимым является большая удовлетворенность досугом мастеров-горожан, чем мастеров, проживающих в сельской местности (68,5 и 61,0 % соответственно). Отсутствие развитой досуговой инфраструктуры в селе и занятость домашним хозяйством определяют неудовлетворенность мастеров-сельчан проведением свободного времени.

Возраст также оказывает влияние на удовлетворенность проведением досуга: в большей степени им удовлетворены молодые мастера (до 35 лет) и мастера старше 55 лет, в меньшей – мастера средних возрастных групп (36–55 лет). Удовлетворенность молодежи и пенси-

онеров связана с бóльшим объемом свободного времени, необремененностью (пока или уже) семьей и маленькими детьми, а также с наличием финансовых возможностей для удовлетворения досуговых потребностей, являющихся приоритетными, особенно для молодежи.

На удовлетворенность проведением досуга определенное влияние оказывает уровень образования. Среди мастеров с начальным профессиональным образованием не удовлетворен содержанием досуга каждый десятый, тогда как среди мастеров с высшим образованием – почти каждый третий. Проведение свободного времени характеризуется понятием досуговой квалификации, уровень которой определяется множеством факторов: семейным воспитанием, уровнем общей культуры, степенью сформированности культурно-досуговых потребностей и др. Образование в этой системе играет далеко не последнюю роль: более высокий уровень образования способствует формированию более высоких притязаний, в том числе и в сфере досуга.

Таким образом, приведенные индикаторы свидетельствуют в целом о вполне хорошем социальном самочувствии мастеров производственного обучения, однако отмечается неудовлетворенность отдельными сторонами жизни.

Большинство респондентов не удовлетворены такими сторонами своей жизни, как возможность участия в политической жизни страны, материальное положение и медицинское обслуживание.

Участие в политической жизни – наиболее индифферентный показатель, за неудовлетворенностью этой стороной жизни могут стоять разные причины, в том числе и отсутствие интереса к политике вообще, о чем свидетельствует самая большая доля мастеров (почти каждый 4-й), затруднившихся с ответом. Среди них женщин в 2 раза больше, чем мужчин (28,6 и 13,7 % соответственно), что в очередной раз подтверждает меньший интерес женщин к политике и к участию в политической жизни (рис. 17).

Чем старше мастера, тем больше среди них тех, кто не смог определить степень удовлетворенности этой стороной жизни. В большей степени удовлетворены участием в политической жизни молодые мастера (до 35 лет), в меньшей – мастера в возрасте 36–45 лет (55 и 33 % соответственно). Как показал анализ полученных результатов, мастера, живущие и работающие в областных центрах, в меньшей степени, чем мастера из других типов поселений, удовлетворены возможно-

стью участия в политической жизни. В крупных городах активнее разворачиваются политические процессы и проявляются политические противоречия, разобраться в которых и тем более влиять на которые рядовому обывателю крайне сложно, что может вызывать недовольство и неудовлетворенность. Провинциальность средних и малых городов и сельской местности оказывает скорее позитивное влияние на эту сторону жизни (рис. 18).

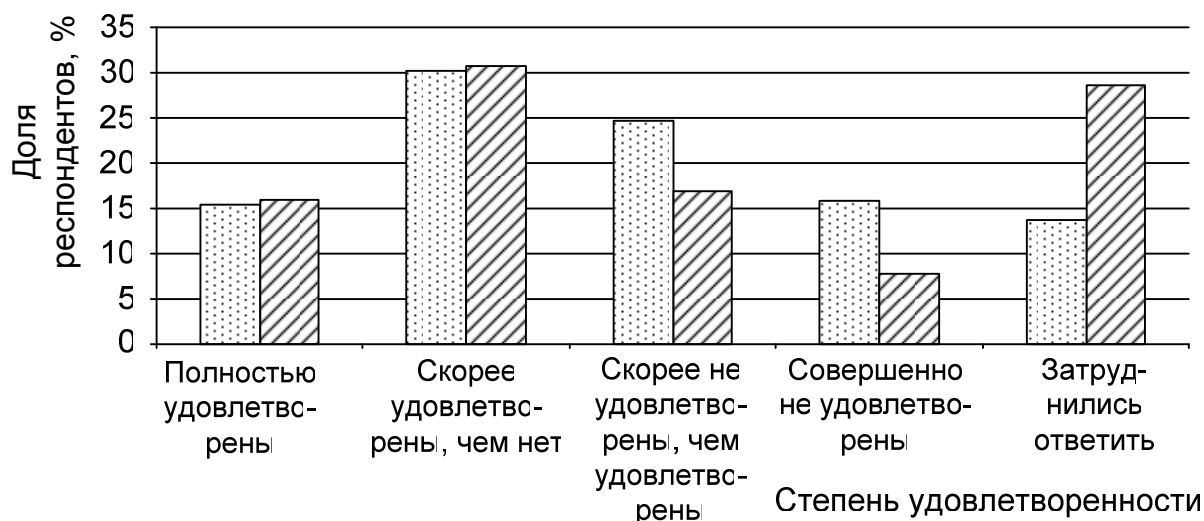


Рис. 17. Удовлетворенность респондентов возможностью участия в политической жизни страны, % от числа опрошенных по половой группе:
 ■ – мужчины; ▨ – женщины

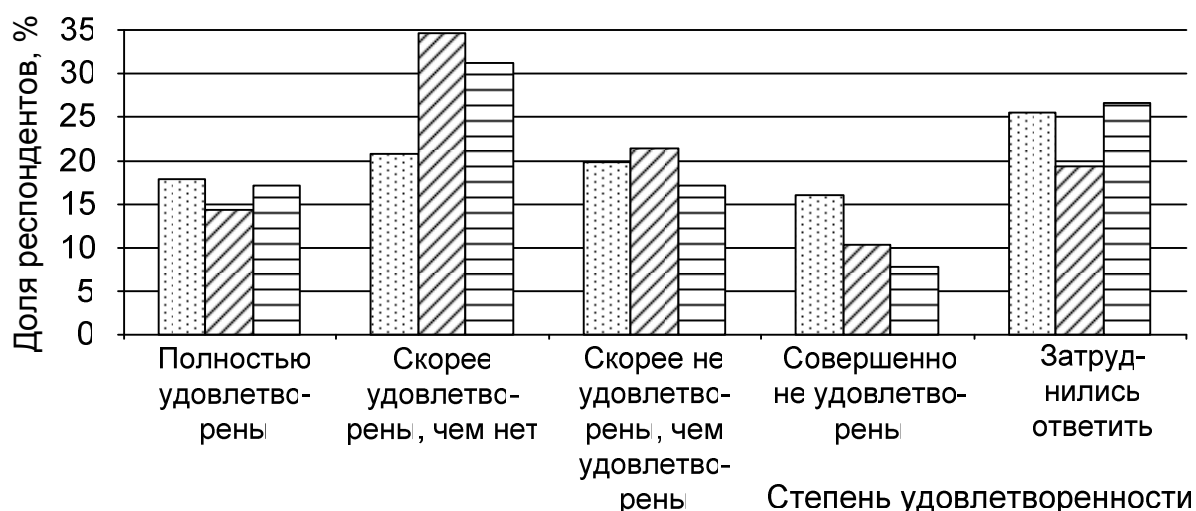


Рис. 18. Удовлетворенность респондентов возможностью участия в политической жизни страны в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной город; ▨ – город, поселок городского типа; □ – сельская местность

Анализ результатов исследования показал неоднозначное влияние уровня образования на удовлетворенность возможностью участия в политической жизни (табл. 13). С одной стороны, чем выше уровень образования, тем ниже удовлетворенность этой стороной жизни, что можно объяснить более критическим отношением к политическим процессам и политической жизни людей с более высоким уровнем образования. С другой стороны, среди мастеров с начальным профессиональным образованием больше, чем в других группах, неудовлетворенных данной стороной жизни, что является достаточно типичным для современной России.

Таблица 13

Удовлетворенность респондентов возможностью участия
в политической жизни страны в зависимости от уровня образования,
% от числа опрошенных по столбцу

Степень удовлетворенности возможностью участия в политической жизни страны	Уровень образования			
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Неполное высшее	Высшее
Полностью удовлетворены	9,5	16,2	20,8	15,3
Скорее удовлетворены, чем нет	42,9	30,4	25,0	29,5
Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	9,5	16,2	37,5	23,9
Совершенно не удовлетворены	33,3	10,5	0,0	11,4
Затруднились ответить	4,8	26,7	16,7	19,9
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Сегодня в стране найдется немного людей, удовлетворенных своим материальным положением. Мастера производственного обучения не являются исключением: более половины опрошенных (55 %) в той или иной степени не удовлетворены этой крайне важной стороной жизни. Неудовлетворенность материальным положением – наиболее прогнозируемый негативный показатель социального самочувствия.

Как показал анализ результатов исследования, удовлетворенность материальным положением зависит от ряда социально-демографических характеристик. Мастера-мужчины в большей степени, чем мастера-женщины, не удовлетворены своим финансовым статусом, что

может объясняться более высокими материальными притязаниями мужчин. В зависимости от возраста картина выглядит следующим образом: среди самых молодых мастеров (до 25 лет) доля неудовлетворенных своим материальным положением составляет 46,2 %, далее по возрастным группам эта доля увеличивается, достигая пика в группе 46–55 лет (58,2 %), затем постепенно снижается до 40,0 % в самой старшей возрастной группе. Полученные данные можно объяснить дифференциацией уровня материальных и других потребностей на разных этапах жизненного цикла семьи: приобретение жилья, образование детей, проведение досуга требуют существенных материальных затрат, покрыть которые при небольшой зарплате педагогов крайне сложно.

Заметное влияние на удовлетворенность материальным положением оказывает тип поселения: более удовлетворены этой стороной жизни мастера-сельчане, что связано, скорее всего, с наличием подсобного хозяйства, которое помогает справиться с материальными трудностями. Не стоит сбрасывать со счета и более низкий уровень потребностей, характерный для сельских жителей. В наихудшем положении оказываются мастера средних и малых городов, где обычно меньше рабочих мест, выше конкуренция, ниже заработная плата (рис. 19).

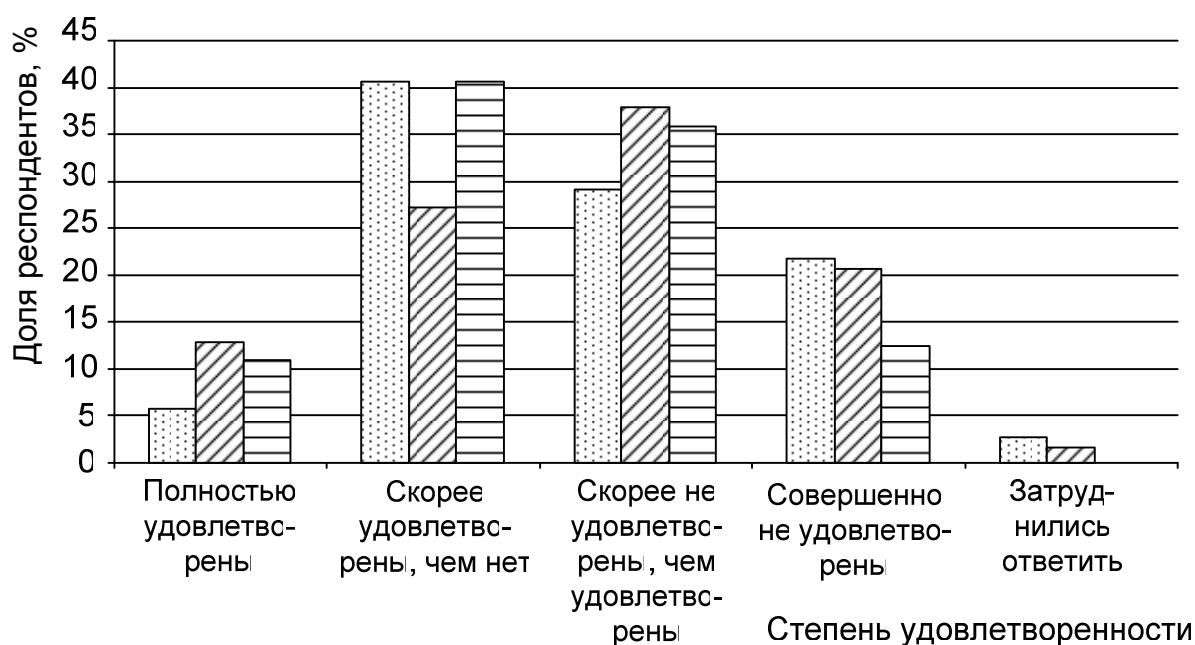


Рис. 19. Удовлетворенность респондентов материальным положением в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:

■ — областной город; ▨ — город, поселок городского типа; ▤ — сельская местность

Степень неудовлетворенности материальным положением различается и в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих. Самая высокая доля мастеров, в той или иной степени не удовлетворенных своим материальным положением, среди тех, кто ведет подготовку по массовым промышленным профессиям, – 64,4 %; среди мастеров строительного профиля таковых 61,0 %; сельскохозяйственного – 59,1; транспортного – 48,1; сферы услуг – 47,5; сферы информационных технологий – 42,9 %. Объясняются приведенные различия, видимо, совокупностью факторов: спецификой подготовки по той или иной специальности, особенностями контингента учащихся, состоянием материально-технической базы.

Наиболее низка степень удовлетворенности мастеров с медицинским обслуживанием. Лишь немногим более трети респондентов удовлетворены этой стороной своей жизни. Учитывая возраст большинства респондентов, можно предположить, что им нередко приходится обращаться за медицинской помощью, и их оценки можно считать достаточно объективными. Невозможность пользоваться услугами платной медицины вынуждает представителей этой группы обращаться в муниципальные поликлиники и больницы, ситуация в которых хорошо известна.

Представители среднего и старшего поколения, привыкшие к бесплатной медицине, не могут принять мысль о необходимости платить за услуги врача. Именно среди этих возрастных групп наибольшая доля неудовлетворенных медицинским обслуживанием.

Мастера-женщины в большей степени, чем мастера-мужчины, не удовлетворены медицинским обслуживанием (61,5 % против 52,7 %). Это объясняется более высоким уровнем самосохранительного поведения женщин, в силу чего они чаще обращаются за медицинской помощью, кроме того, лечением детей и профилактикой детских заболеваний также занимаются преимущественно женщины. Таким образом, они в большей степени знакомы с ситуацией в российском здравоохранении и более критичны в его оценках.

Анализ удовлетворенности медицинским обслуживанием выявил неожиданную зависимость: мастера-сельчане в большей степени, чем мастера-горожане, удовлетворены этой стороной жизни, хотя, казалось бы, в городе, особенно крупном, уровень медицинского обслуживания выше, чем в сельской местности. Объяснить такие результа-

ты можно тем, что в городах более развита сеть платной медицины и наиболее квалифицированные специалисты сосредоточены в негосударственных медицинских учреждениях, посещение которых мастерам производственного обучения часто не по карману. Определенную роль, вероятно, сыграли и предпринятые в последние годы меры по развитию сельской медицины и закреплению на селе медицинских кадров. Наконец, нельзя не принимать во внимание и более высокий уровень потребностей городских жителей, в том числе и в области медицинского обслуживания (рис. 20).

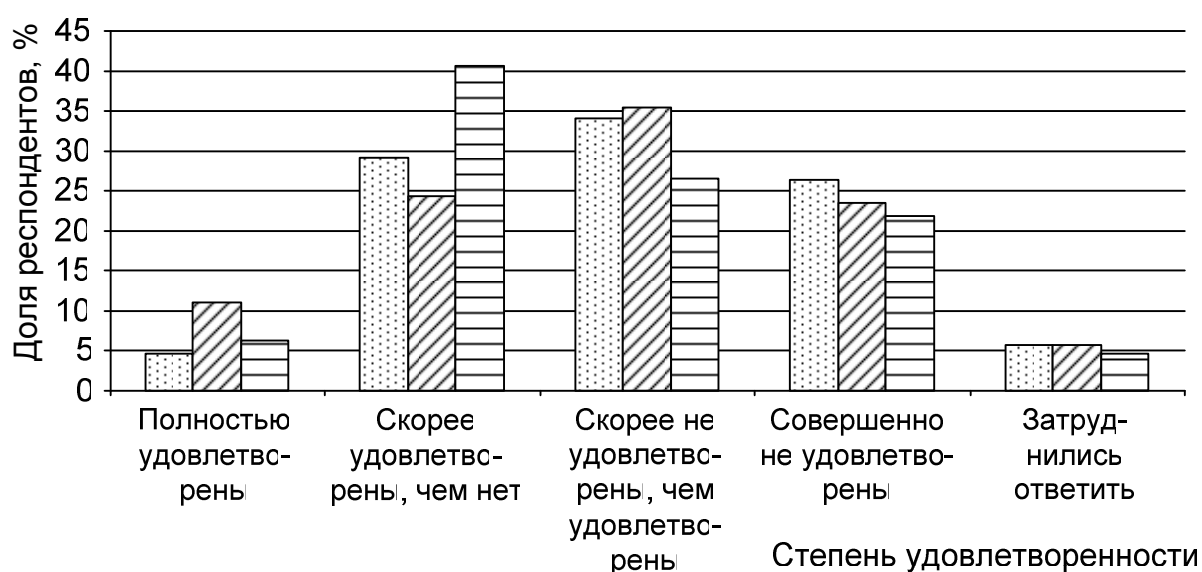


Рис. 20. Удовлетворенность респондентов медицинским обслуживанием в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:

■ – областной город; ▨ – город, поселок городского типа; □ – сельская местность

Таким образом, результаты исследования показали достаточно высокую степень удовлетворенности мастеров производственного обучения основными сторонами жизни, такими как семья и работа. Среди наиболее значимых аспектов, непосредственно определяющих социальное самочувствие, неудовлетворенность опрошенных мастеров вызывают материальное положение и медицинское обслуживание.

Для благоприятного социального самочувствия важна не только внутренняя удовлетворенность той или иной стороной профессиональной деятельности, но и внешняя социальная оценка, выражающаяся в социальном престиже. Под социальным престижем понима-

ется сравнительная, интегральная оценка значимости социальных объектов или деятельности субъектов с позиции определенной системы ценностей¹.

Насколько престижной является работа мастера производственного обучения? При ответе на данный вопрос мастера разделились на две примерно одинаковые группы: 40,5 % респондентов считают свою работу в той или иной степени престижной, 44,6 % – непрестижной, остальные затруднились с ответом (рис. 21).



Рис. 21. Оценка респондентами престижности работы мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

В зависимости от пола ответы на вопрос о престижности профессии мастера производственного обучения неоднозначны. Среди мастеров-женщин оказалось больше, чем среди мастеров-мужчин, считающих свою работу в той или иной степени престижной (43,7 и 36,3 % соответственно). Вместе с тем в группе тех, кто считает работу мастера непрестижной, также оказалось больше мастеров-женщин (46,4 и 42,3 % соответственно). Это обусловлено тем, что каждый пятый мастер-мужчина не смог ответить на вопрос о степени престижности своей профессии (среди женщин таких в два раза меньше).

Исследование показало, что более высоко оценивают свою работу молодые мастера (до 35 лет), среди них больше половины (около 55 %) считают ее престижной. Мастера более старших возрастных групп зна-

¹ Андреев Э. М., Буланова М. Б. Престиж социальный // Социологическая энциклопедия: в 2 т. М.: Мысль, 2003. Т. 2. С. 251.

чительно ниже оценивают престижность своей работы (от 39,5 до 20,0 %). Это позволяет предположить, что далеко не все молодые мастера останутся верными своей профессии, с течением времени они обнаружат ее негативные стороны.

Оценка престижности работы мастера производственного обучения зависит и от типа поселения, где живут и работают респонденты. Мастера-горожане в меньшей степени, чем мастера-сельчане (40,0 и 45,3 % соответственно), считают свою работу престижной. Совершенно очевидно, что низкая оценка сельскохозяйственного труда в целом позволяет мастерам-сельчанам считать свою работу более престижной, тогда как в городе в силу многообразия профессий и видов деятельности данная работа имеет невысокий престиж. Чем крупнее город, тем в большей степени проявляется эта тенденция.

Анализ результатов исследования показал, что, чем выше уровень образования опрошенных мастеров, тем выше их оценка престижности своей профессии: если среди мастеров с начальным профессиональным образованием считают ее в той или иной степени престижной только 23,8 % респондентов, то среди имеющих среднее профессиональное образование – уже 38,2 %, а среди мастеров с высшим образованием – 43,8 %. Таким образом, повышение уровня образования способствует росту оценки престижности работы мастера производственного обучения.

Однако сказать то же самое о влиянии стажа нельзя. Престижной в той или иной степени считает свою профессию более половины мастеров производственного обучения со стажем работы меньше 5 лет. С увеличением стажа оценка престижности работы мастера снижается. Видимо, работая достаточно длительное время, мастера все больше понимают сложность и ответственность данной профессии, несоответствие ее значимости для общества и социальной оценки. Однако после 25 лет работы в должности мастера оценка престижности своей профессии вновь возрастает. За этот очень большой срок мастера, с одной стороны, достигают высокого уровня профессиональных компетенций, с другой – свыкаются с существующими проблемами и, вероятно, уже не мыслят себя в другой профессиональной области, что сказывается на оценке престижности своей профессии (табл. 14).

Достаточно сильно оценка престижности своей работы различается в зависимости от профессий, по которым мастера осуществляют профессиональную подготовку. Наиболее престижной свою работу

считают респонденты, осуществляющие подготовку в сфере информационных технологий (71,5 %), осознавая ее особую значимость и востребованность. Существенно ниже оценивают престижность своей работы мастера производственного обучения сфер строительства (47,5 %), услуг и сельского хозяйства (по 45,5 %). Сегодня профессии этого профиля достаточно востребованны. Самая низкая оценка престижности профессии мастера производственного обучения у ее представителей в сферах транспорта (38,7 %) и промышленности (26,7 %). Очевидно, что престижность сферы, по профессиям которой ведется подготовка, и ее место в экономике оказывают прямое влияние на престижность работы мастера производственного обучения.

Таблица 14

Оценка респондентами престижности работы мастера производственного обучения в зависимости от стажа работы в этой должности, % от числа опрошенных по столбцу

Степень престижности работы мастера	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Очень престижная	9,9	3,8	6,9	7,4	7,0	2,5	7,1	12,5
Скорее престижная, чем нет	43,2	35,4	29,2	27,8	25,6	40,0	32,1	25,0
Скорее не престижная, чем престижная	16,0	35,4	34,7	33,3	34,9	25,0	32,1	31,3
Совершенно не пре- стижно	3,7	13,9	12,5	25,9	16,3	20,0	14,3	31,3
Затруднились ответить	27,2	11,4	16,7	5,6	16,3	12,5	14,3	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Одним из индикаторов социального самочувствия выступают представления индивида о будущем: возможность и сроки его планирования, его характер и т. д. Как показал опрос, наибольшее число респондентов (40,2 %) достаточно ясно представляют свое будущее и будущее своей семьи в среднесрочной перспективе (от 1 года до 5 лет), немногим меньшее количество опрошенных (35,2 %) имеют краткосрочную четкую жизненную перспективу (от одного дня до нескольких месяцев), у каждого десятого сформированы отчетливые жизнен-

ные представления на более длительный период (6 лет и больше). Доминирование краткосрочных и среднесрочных представлений о будущем объясняется, с одной стороны, возрастом респондентов, с другой – жизненным опытом, не позволяющим далеко заглядывать в будущее в условиях нестабильности и социальных потрясений различного масштаба, происходящих в нашей стране, особенно в последние десятилетия. Принципиальных различий в зависимости от социально-демографических характеристик по данному параметру не обнаружено.

Позитивный в целом характер социального самочувствия подтверждается и представлениями о направленности жизненных изменений в среднесрочной перспективе (3–5 лет). Большинство респондентов (62 %) считают, что их жизнь в ближайшие годы станет лучше, каждый пятый полагает, что его жизнь не улучшится, остальные не смогли ответить.

Наиболее отчетливо проявляются различия в характере представлений опрошенных мастеров в зависимости от возраста (коэффициент Пирсона 0,195), что вполне естественно: чем старше респонденты, тем более пессимистичны их представления о ближайших перспективах. Так, среди самых молодых мастеров производственного обучения доля тех, кто ожидает позитивных изменений в своей жизни в ближайшем будущем, составляет более 90 %, тогда как среди самых старших – всего 30 % (табл. 15).

Таблица 15

Характер ожидаемых респондентами изменений в жизни
в ближайшие 3–5 лет в зависимости от возраста,
% от числа опрошенных по столбцу

Характер ожидаемых изменений	Возраст, лет					
	Млад- ше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Однозначно станет лучше	46,2	50,0	24,4	20,9	23,5	0,0
Скорее станет лучше	46,2	26,5	30,2	43,3	31,4	30,0
Скорее не станет лучше	7,7	11,8	15,1	16,4	16,7	10,0
Однозначно не станет лучше	0,0	0,0	4,7	4,5	5,9	20,0
Затруднились ответить	0,0	11,8	25,6	14,9	22,5	40,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Возраст тесно связан с такой характеристикой, как стаж работы в должности мастера производственного обучения. Пессимистический настрой усиливается с ростом стажа работы. Если в самой молодой стажевой группе 80 % респондентов смотрят в будущее с оптимизмом, то во всех остальных группах число оптимистов на четверть меньше, а в самой старшей стажевой группе их доля достигает 25 % (табл. 16).

Таблица 16

Характер ожидаемых респондентами изменений в жизни в ближайшие 3–5 лет в зависимости от стажа работы мастером производственного обучения, % от числа опрошенных по столбцу

Характер ожидаемых изменений	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Однозначно станет лучше	46,9	25,3	27,8	9,3	25,6	22,5	35,7	0,0
Скорее станет лучше	33,3	32,9	31,9	48,1	32,6	35,0	32,1	25,0
Скорее не станет лучше	8,7	24,1	9,7	18,5	14,0	15,0	17,9	12,4
Однозначно не станет лучше	2,5	2,5	2,8	0,0	7,0	10,0	0,0	31,3
Затруднились ответить	8,6	15,2	27,8	24,1	20,8	17,5	14,3	31,3
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

На представления мастеров о характере перспектив на ближайшие 3–5 лет оказывает влияние и тип поселения: считают, что в той или иной степени станет лучше, 58,5 % мастеров из областных центров, 62,2 % – из других городских поселений и 67,2 % мастеров-сельчан. Таким образом, близость к природе является фактором, способствующим оптимистическому настрою.

Результаты исследования свидетельствуют о влиянии на данный параметр социального самочувствия даже уровня образования: среди опрошенных мастеров производственного обучения с начальным профессиональным образованием меньше половины (42,8 %) с оптимизмом смотрят в ближайшее будущее, тогда как среди мастеров с более высоким уровнем образования доля таковых составляет от 61,9 до 66,6 %.

Это подтверждает значимость образования в современном обществе. Более высокий уровень образования дает человеку определенную уверенность в жизни и позволяет позитивно настраиваться на ближайшие жизненные изменения (табл. 17).

Таблица 17

Характер ожидаемых респондентами изменений в жизни
в ближайшие 3–5 лет в зависимости от уровня образования,
% от числа опрошенных по столбцу

Характер ожидаемых изменений	Уровень образования			
	Началь- ное про- фессио- нальное	Среднее профес- сиональ- ное	Неполное высшее	Высшее
Однозначно станет лучше	19,0	23,1	33,3	32,4
Скорее станет лучше	23,8	40,3	33,3	29,5
Скорее не станет лучше	38,2	13,6	16,7	13,6
Однозначно не станет лучше	0,0	4,2	4,2	5,2
Затруднились ответить	19,0	18,8	12,5	19,3
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Таким образом, социальное самочувствие рассматриваемой социальной группы можно считать вполне позитивным, что обусловлено удовлетворенностью мастеров производственного обучения основными сторонами жизни, прежде всего отношениями в семье и работой. Однако содержащееся в нем внутреннее противоречие, порожденное неудовлетворенностью такими важными сторонами жизни, как материальное положение и медицинское обслуживание, а также непрестижностью профессии, может в дальнейшем сделать его негативным. Конкретные действия по отношению к данной социальной группе со стороны управленческих структур должны быть направлены прежде всего на повышение ее престижа и социального статуса путем как использования механизмов материального стимулирования (например, посредством заключения эффективного контракта), так и проведения систематической идеологической и воспитательной работы с молодым поколением мастеров, поскольку именно оно является залогом устойчивости и дальнейшего воспроизводства данной социальной группы.

Социальное самочувствие включает в себе аксиологический аспект, ибо оно во многом зависит от степени соответствия системы ценностей человека, его внутренней картины мира тем требованиям и возможностям, которые предъявляет и предоставляет общество.

2.3. Жизненные и профессиональные ценности и ценностные ориентации

Система жизненных ценностей выступает важнейшим социальным регулятором человеческого поведения. Ценности – это основополагающие жизненные ориентиры, определяющие характер и направленность поведения и деятельности людей.

Как показали результаты исследования, иерархия жизненных ценностей мастеров производственного обучения является достаточно типичной и отражает состояние общественного сознания российского населения. Общую картину ценностей демонстрирует табл. 18.

Таблица 18

Иерархия жизненных ценностей
мастеров производственного обучения

Ценность	Ранг	Среднее
Семья, дети	1	1,41
Материальное благополучие	2	3,27
Работа	3	4,49
Стабильность	4	4,86
Профессионализм	5	5,07
Образование	6	6,51
Дружба	7	6,58
Свобода	8	7,06
Отдых	9	7,56
Карьера	10	7,99

Примечание. Чем меньше среднее, тем выше ранг.

Ценностное ядро составляют ценности семьи, материального благополучия и работы. Это три кита, на которых держится жизнь современного россиянина. Работа, о чем свидетельствует дальнейший анализ, является одновременно инструментальной и терминальной ценностью, поскольку выступает источником получения материальных

средств и основой материального благополучия, но при этом является и самооценностью, т. е. значимой в силу своего внутреннего содержания, а не внешних возможностей.

В структурный резерв вошли ценности стабильности, профессионализма и образования, выступающие условиями жизни. Стабильность как жизненная ценность особенно важна для опрошенных мастеров с учетом их возраста. Испытав многочисленные социальные потрясения и пережив кардинальные изменения, люди нуждаются в стабильной экономической и политической ситуации как никогда. Если стабильность выступает скорее внешним, общесоциальным условием благополучия, то профессионализм и образование – это внутренние, личностные ресурсы, позволяющие человеку сохранять нормальное социальное самочувствие. На периферии остались ценности дружбы, свободы и отдыха, что свидетельствует о невысокой значимости для респондентов досуговой сферы. Замыкает иерархию ценностей карьера, традиционно выступающая инструментальной ценностью, но слабо «работающая» и потому малозначимая в такой специфической группе, как мастера производственного обучения.

На иерархию жизненных ценностей в той или иной степени влияют социально-демографические характеристики. Результаты исследования ценностей мастеров в зависимости от пола оказались типичными и абсолютно созвучными результатам других исследований, касающихся ценностей россиян (табл. 19).

Таблица 19

Иерархия ценностей респондентов в зависимости от пола

Ценность	Женщины		Мужчины	
	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее
Семья, дети	1	1,30	1	1,55
Материальное благополучие	2	3,39	2	3,10
Работа	3	4,50	3	4,48
Стабильность	4	4,61	5	5,17
Профессионализм	5	5,12	4	5,01
Образование	6	6,24	7	6,85
Дружба	7	6,77	6	6,35
Свобода	8	7,25	8	6,84
Отдых	9	7,65	9	7,45
Карьера	10	8,03	10	7,95

В целом иерархии ценностей мастеров-мужчин и мастеров-женщин достаточно близки: полностью совпадает ценностное ядро (семья, материальное благополучия, работа), небольшие различия обнаруживаются лишь в иерархии ценностей структурного резерва. Однако если анализировать ценности мужчин и женщин не только с точки зрения их иерархии, но и с учетом средних значений, то выявляются более интересные, хотя и достаточно типичные различия.

Семья традиционно более важна для женщин, чем для мужчин, хотя разница в ответах и не столь существенна (среднее значение 1,3 у мастеров-женщин против 1,55 у мастеров-мужчин). Кроме семьи для женщин более значимы стабильность и образование. Значимость стабильности напрямую связана с ценностью семьи, поскольку стабильность (экономическая и политическая) является необходимым внешним условием семейного благополучия. Более высокая значимость для мастеров-женщин образования объясняется более высокими образовательными притязаниями российских женщин. По данным Федеральной службы государственной статистики, уровень образования российских женщин выше уровня образования мужчин: высшее образование среди занятых в экономике имеют 56 % женщин и 44 % мужчин, среди студентов вузов девушки составляют 56 %¹, и эта тенденция сохраняется в течение длительного времени. Для профессионально-педагогической группы, непосредственно включенной в осуществление образовательной деятельности, данная тенденция еще более актуальна, и мастера производственного обучения не являются исключением.

Для мастеров-мужчин в большей степени, чем для мастеров-женщин, важны материальное благополучие, что объясняется существованием в гендерном сознании россиян стереотипа «мужчины-кормильца».

Другая группа ценностей, имеющих большую значимость для мастеров-мужчин, касается сферы свободного времени. Ценности дружбы, свободы и отдыха являются периферийными, но их более высокая значимость для мужчин типична. Ценность дружбы формируется в процессе социализации и сохраняет свою значимость для мужчин гораздо дольше, чем для женщин, у которых она на определенном этапе вытесняется ценностью семьи. Потребность в дружбе

¹ Женщины и мужчины России, 2012: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики. М.: Росстат, 2012. С. 93, 95.

удовлетворяется преимущественно в досуговой сфере, содержание которой у мужчин характеризуется большей свободой, чем у женщин. Кроме того, бóльшую значимость для мужчин ценности свободы можно интерпретировать как их бóльшую потребность в независимости и автономии, что также является достаточно типичным для мужской гендерной группы.

Возраст оказывает определенное влияние на иерархию жизненных ценностей (табл. 20).

Таблица 20

Иерархия ценностей респондентов в зависимости от возраста

Ценность	Возраст, лет											
	Младше 25		26–35		36–45		46–55		56–65		Старше 65	
	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее
Семья, дети	1	1,62	1	1,49	1	1,56	1	1,25	1	1,40	1	1,60
Материальное благополучие	2	3,69	2	3,75	2	3,33	2	3,09	2	3,08	2	3,20
Профессионализм	3	4,77	4	5,41	5	5,15	5	5,13	3	4,78	4	4,50
Карьера	4	5,46	8	6,90	9	7,77	10	8,51	10	8,54	10	8,30
Дружба	5	5,77	7	6,31	8	6,98	6	6,51	6	6,69	6	6,00
Работа	6	6,00	3	4,10	3	4,40	4	4,62	4	4,37	5	5,60
Стабильность	7	6,00	5	5,50	4	4,76	3	4,56	5	4,77	3	4,70
Образование	8	6,85	6	6,12	6	6,07	7	6,70	7	6,75	9	7,50
Свобода	9	7,15	10	7,60	7	6,58	8	7,04	8	7,18	7	6,70
Отдых	10	7,15	9	7,46	10	8,16	9	7,54	9	7,27	8	6,90

В первую очередь это касается ценности карьеры, которая из «хвоста» общей иерархии переместилась на 4-ю позицию у молодых мастеров, существенно опередив значимость данной ценности у представителей других возрастных групп. Чем старше мастера, тем меньшую значимость имеет для них ценность карьеры, что свидетельствует о ярко выраженной прагматичности ценностного сознания молодежи. Также бóльшую значимость для молодых мастеров имеет

дружба, что объясняется особенностями возраста и высокой потребностью в межличностной коммуникации. При этом на периферию уходят ценности работы и стабильности, являющиеся более значимыми для всех остальных возрастных групп. В ценностной иерархии самых старших мастеров также есть свои особенности. Для этой возрастной группы приоритетными являются профессионализм и стабильность. Значимость столь разных на первый взгляд ценностей вполне объяснима потребностью в спокойной, без потрясений, жизни, уверенностью в завтрашнем дне. Другие возрастные группы демонстрируют меньшие различия в иерархии ценностей, но большее разнообразие внутригрупповых предпочтений.

Влияние уровня образования на жизненные ценности также оказывается неоднозначным (табл. 21).

Таблица 21

Иерархия ценностей респондентов
в зависимости от уровня образования

Ценность	Уровень образования							
	Начальное профессиональное		Среднее профессиональное		Неполное высшее		Высшее	
	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее
Семья, дети	1	1,14	1	1,39	1	1,04	1	1,52
Материальное благополучие	2	3,00	2	3,02	2	4,00	2	3,47
Работа	3	4,67	3	4,34	4	4,79	3	4,60
Стабильность	4	4,90	5	4,89	6	5,63	4	4,70
Дружба	5	5,76	6	6,64	5	5,58	7	6,76
Профессионализм	6	5,81	4	4,81	3	4,63	5	5,32
Свобода	7	6,48	8	7,18	8	6,46	8	7,11
Отдых	8	6,90	9	7,66	10	7,88	9	7,48
Образование	9	7,76	7	6,68	7	6,38	6	6,20
Карьера	10	8,57	10	8,18	9	8,63	10	7,63

С точки зрения иерархии ценностей различия между группами несущественные. Анализ средних значений показывает, что для мастеров с начальным профессиональным образованием более значимыми, чем для других групп, являются ценности материального благо-

получия и отдыха, тогда как для мастеров с высшим образованием приоритетными выступают ценности стабильности и образования. Таким образом, чем выше уровень образования, тем бóльшую значимость приобретают ценности, связанные с профессиональной деятельностью.

Условия жизни в разных типах поселений в современной России накладывают заметный отпечаток на все стороны жизни, в том числе и на систему жизненных ценностей. При всей близости ранговых сценариев анализ средних значений позволяет обнаружить некоторые интересные отличия в иерархии ценностей опрошенных мастеров, проживающих в разных типах поселений (табл. 22).

Таблица 22

Иерархия ценностей респондентов в зависимости от типа поселения

Ценность	Тип поселения					
	Областной город		Город, поселок городского типа		Сельская местность	
	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее	Ранг	Среднее
Семья, дети	1	1,53	1	1,41	1	1,23
Материальное благополучие	2	3,08	2	3,38	2	3,14
Работа	3	4,60	3	4,45	3	4,47
Профессионализм	4	4,71	5	5,14	5	5,41
Стабильность	5	4,75	4	4,93	4	4,77
Образование	6	6,83	6	6,35	7	6,56
Дружба	7	6,91	7	6,51	6	6,30
Свобода	8	7,09	8	7,14	8	6,75
Отдых	9	7,20	9	7,70	9	7,64
Карьера	10	7,96	10	7,90	10	8,41

Для мастеров-сельчан в большей степени важны межличностные коммуникативные ценности семьи и дружбы, традиционно характерные для сельского образа жизни. Еще одной более значимой ценностью для них является свобода, которую можно интерпретировать как физическую (пространственную) и духовную независимость, обусловленную природными просторами, рассредоточенностью жилья и сельских поселений, постоянным взаимодействием с природными объектами – землей, водой, лесом. Для мастеров из крупных городов более значимы профессионализм и стабильность, являющиеся условиями материального благополучия, а также отдых, потребность в котором в ус-

ловиях крупного города с его интенсивной жизнью, шумом, большими транспортными и людскими потоками существенно возрастает. Для мастеров из средних и малых городов более важными по сравнению с мастерами других поселенческих групп являются ценности работы, образования и карьеры. Таким образом, их жизнь регулируется и направляется в первую очередь профессиональными ценностями.

Исследование показало достаточно высокую ценность работы для рассматриваемой социально-профессиональной группы. Однако любая ценность может иметь различный характер, выступая целью или средством. О характере работы как жизненной ценности можно судить по выбору респондентами суждений о ней (рис. 22).

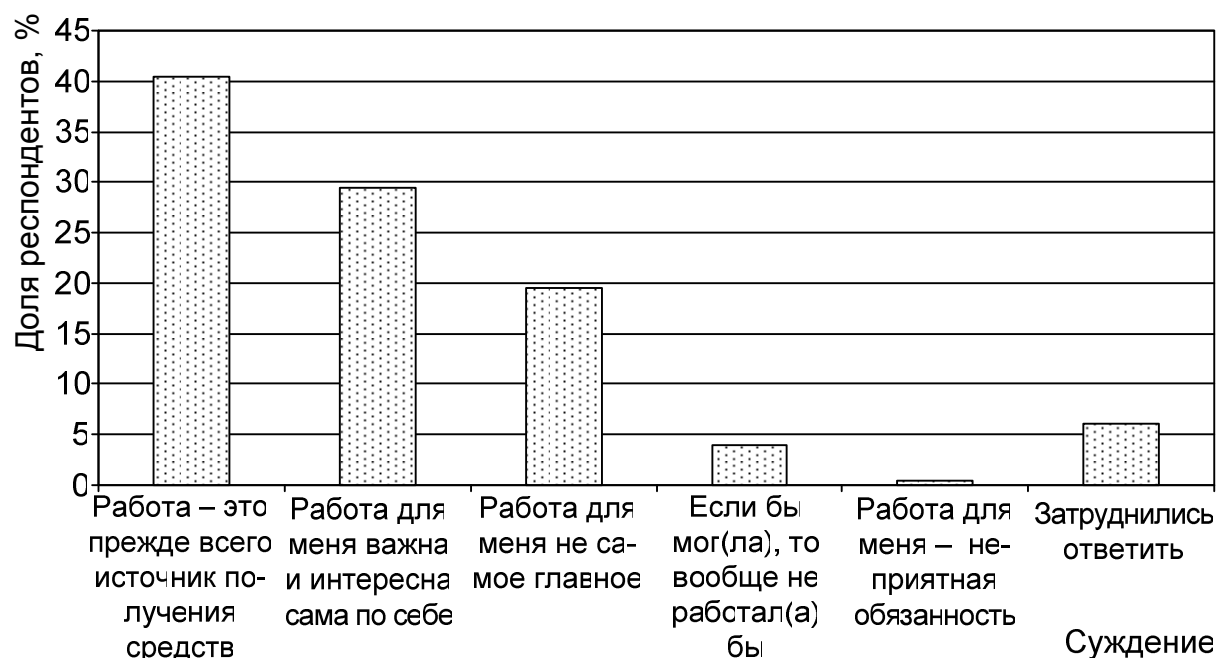


Рис. 22. Распределение суждений респондентов о работе, % от числа опрошенных

Приведенные данные отчетливо свидетельствуют о значимости работы как инструментальной ценности: работа важна прежде всего как источник материальных средств и условие существования. Однако почти для трети мастеров она является терминальной ценностью, т. е. значима сама по себе в силу своего внутреннего содержания, важного и интересного для них.

В зависимости от пола распределение суждений о работе различается незначительно. Для мужчин работа – прежде всего источник дохода (47,3 и 35,1 % соответственно), для женщин несколько важнее

ее содержание (30,7 и 28,0 %). Совершенно естественно, что среди мастеров-женщин чуть больше тех, для кого работа – далеко не самое главное (21,2 % женщин против 17,6 % мужчин), вполне вероятно, что в данном случае основной жизненный акцент сделан на семье. По остальным суждениям различий практически нет.

Достаточно интересные зависимости обнаруживаются между отношением к работе и возрастом (табл. 23).

Таблица 23

Выбор респондентами суждений о работе в зависимости от возраста,
% от числа опрошенных по столбцу

Суждение	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Работа – это прежде всего источник получения средств	38,5	32,4	36,0	43,3	47,1	30,0
Работа для меня важна и интересна сама по себе	23,1	33,8	23,3	33,6	28,4	20,0
Работа для меня не самое главное	15,4	23,5	25,6	12,7	19,6	40,0
Работа для меня – неприятная обязанность	0,0	1,5	0,0	0,7	0,0	0,0
Если бы я мог(ла), то вообще не работал(а) бы	0,0	1,5	5,8	5,2	2,0	10,0
Затруднились ответить	23,1	7,4	9,3	4,5	2,9	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Работа как источник дохода важнее для мастеров в возрасте 46–65 лет. В таком отношении можно увидеть определенную усталость от работы, истощенность ее содержательных аспектов. Количество относящихся к работе как к терминальной ценности в зависимости от возраста изменяется волнообразно: наивысшие (практически одинаковые) значения обнаруживаются в группе мастеров 25–35 лет (этап первых профессиональных достижений и успехов) и в группе респондентов 46–55 лет (период, когда складываются наиболее благоприятные внешние условия для полной профессиональной самореализации, появляется возможность с головой уйти в работу, поскольку выросли дети, приобретены определенный стабильный статус и профессиональный опыт).

Анализ полученных данных заставляет обратить внимание еще на два момента:

1. Среди самых молодых мастеров почти каждый четвертый (что существенно больше, чем в остальных группах) не смог определиться с выбором суждения о работе. Это говорит, вероятно, о том, что их положение неопределенное, а адаптация не вполне успешная. Необходимо уделять максимальное внимание молодым мастерам, только что пришедшим в учебное заведение, помогать им открывать привлекательные стороны своей работы, делать все возможное для их успешной адаптации и удержания на этой должности.

2. Ответы респондентов самой старшей возрастной группы (старше 65 лет) свидетельствуют о вынужденном характере их работы мастерами производственного обучения: им не особенно нужен заработок, их уже не привлекает содержание этой деятельности, для 40 % из них работа не самое главное в жизни, а каждый десятый вообще не стал бы работать, если бы была такая возможность. (Последние два показателя значительно выше, чем в других группах.) Что же вынуждает их работать, кроме заработка, который важен только для трети опрошенных мастеров этой возрастной группы? Вполне вероятно, причина кроется в отсутствии замены, что заставляет руководство учебных заведений просить мастеров пенсионного возраста поработать еще, чтобы как-то «залатать дыры» в штатном расписании. Очевидно, что в этой вынужденной ситуации отдача от работы не самая высокая.

Таким образом, наиболее проблемными с точки зрения возрастного состава профессиональной группы мастеров производственного обучения являются самая молодая и самая старшая возрастные группы и их проблематичность взаимообусловлена.

Работа как источник дохода более важна для мастеров из областных центров и сельской местности. Для первых это может объясняться более высоким уровнем жизни в крупных городах и большими возможностями, которые они предоставляют (а на их реализацию требуются материальные средства). Для вторых заработок очень важен в силу более низкого уровня жизни и необходимости максимального удовлетворения потребностей. Акцентируя значимость заработка, мастера, проживающие в крупных городах, в меньшей степени придают значение содержательным аспектам работы, которые более важны для

мастеров из других городских поселений и сельской местности. Можно предположить, что отсутствие соблазнов крупного города способствует сосредоточенности на работе и повышению интереса к ней. Это подтверждается и значительно меньшей долей мастеров-сельчан, выбравших суждение о работе как не самом главном в жизни (рис. 23).

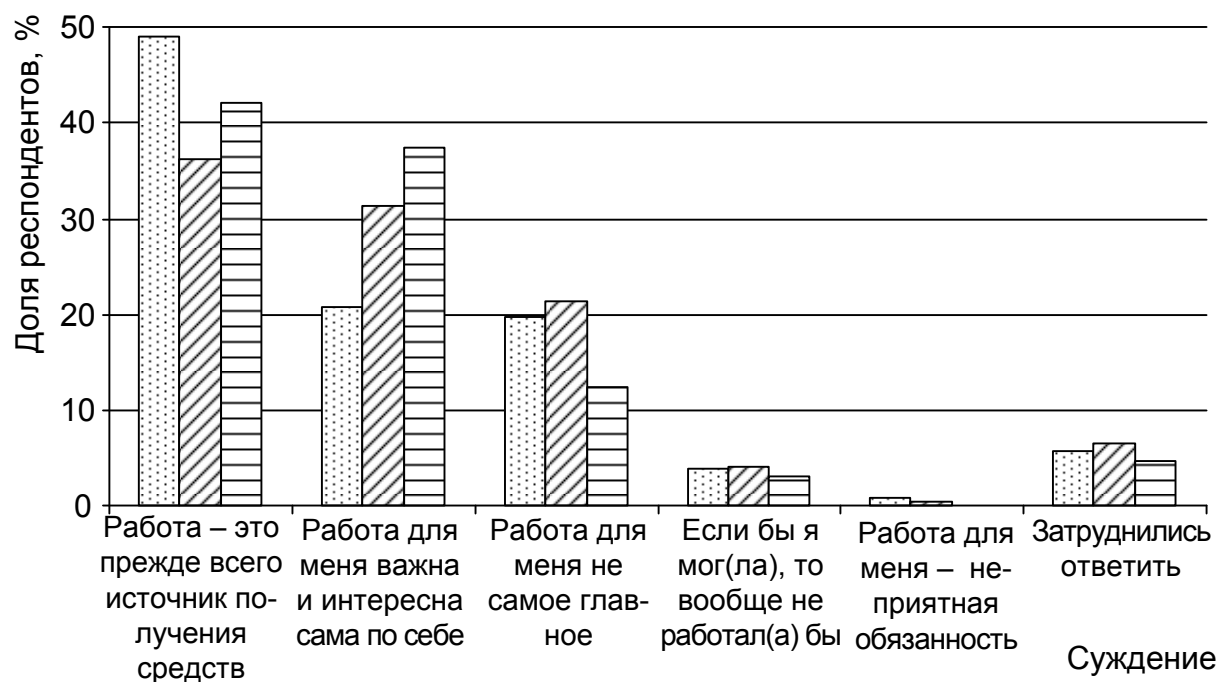


Рис. 23. Выбор респондентами суждений о работе в зависимости от типа поселения,

% от числа опрошенных по поселенческой группе:

■ – областной город; ▨ – город, поселок городского типа; □ – сельская местность

Образование мастеров производственного обучения также вносит некоторые коррективы в их ценностное отношение к работе (табл. 24). Работа как источник заработка важнее для мастеров с начальным и средним профессиональным образованием, чем для мастеров с высшим образованием. Содержательные аспекты работы оказались наиболее привлекательными для тех, кто имеет неполное высшее образование. Возможно, это мастера, которые в данный момент учатся, что позволяет им открывать новые интересные стороны их работы.

Среди мастеров с высшим образованием каждый четвертый выбрал суждение о том, что работа не является самым главным в жизни. Это весьма неожиданно. В других группах доля выборов данного суждения ниже. Кроме того, среди мастеров этой группы меньше тех, кто

считает работу терминальной ценностью, и в два раза больше тех, кто затруднился выбрать адекватное суждение и, следовательно, определить ценностное отношение к работе. Это позволяет сделать вывод о том, что мастера с высшим образованием в меньшей степени, чем мастера с более низким уровнем образования, удовлетворены своей работой, что подтверждают ранее приведенные данные (см. п. 2.2). Вероятно, высшее образование не вполне адекватно данной должности или внешние условия и проблемы этой ступени образования не дают возможности наиболее образованным мастерам в полной мере реализовать свой образовательный и личностный потенциал. На наш взгляд, данная ситуация требует особого внимания.

Таблица 24

Выбор респондентами суждений о работе в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных по столбцу

Суждение	Уровень образования			
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Неполное высшее	Высшее
Работа – это прежде всего источник получения средств	42,9	44,0	33,3	36,9
Работа для меня важна и интересна сама по себе	33,3	30,4	45,8	26,1
Работа для меня не самое главное	14,3	17,8	16,7	22,7
Если бы я мог(ла), я бы вообще не работал(а)	4,8	3,1	4,2	4,5
Работа для меня – неприятная обязанность	0,0	0,5	0,0	0,6
Затруднились ответить	4,8	4,2	0,0	9,1
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Влияние стажа на ценность работы во многом схоже с влиянием возраста, но есть и свои особенности (табл. 25). Количество относящихся к работе как к терминальной ценности в зависимости от стажа работы мастером изменяется волнообразно. Первый пик наблюдается в группе со стажем 5–10 лет, когда формируется общее отношение к профессии и работе, появляются определенные успехи и достиже-

ния. Затем наблюдается резкий спад, возможно, происходит переоценка ценностей, дающая старт новому подъему значимости работы как терминальной ценности. Второй пик отмечается при очень значительном стаже – 31–35 лет. Это период достижения максимального уровня профессионального мастерства и профессиональной зрелости, после которого совершенно естественным является возникновение некоторой профессиональной усталости, что проявляется в уменьшении количества респондентов, относящихся к работе как к терминальной ценности.

Таблица 25

Выбор респондентами суждений о работе в зависимости
от стажа работы мастером производственного обучения,
% от числа опрошенных по столбцу

Суждение	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Работа – это прежде всего источник получения средств	35,8	38,0	43,1	46,3	46,5	47,5	21,4	43,8
Работа для меня важна и интересна сама по себе	27,2	34,2	25,0	27,8	30,2	32,5	39,3	18,8
Работа для меня не самое главное	25,9	13,9	23,6	16,7	11,6	15,0	21,4	37,5
Если бы я мог(ла), я бы вообще не работал(а)	4,9	2,5	2,8	3,7	7,0	0,0	10,7	0,0
Работа для меня – неприятная обязанность	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	2,5	0,0	0,0
Затруднились ответить	6,2	11,4	5,6	3,7	4,7	2,5	7,1	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Доля тех, кто относится к работе как к инструментальной ценности, имеет другую динамику. Значимость работы как источника заработка стабильно растет с повышением стажа, достигая пика в стажевой группе 26–30 лет. В следующем стажевом периоде наблюдается резкое снижение инструментальной ценности работы, поскольку именно на этот период приходится пик ее терминальной значимости. Кроме того, такое резкое снижение, возможно, связано с тем, что многие мастера (особенно женщины) в данный период выходят на пен-

сию и пенсионная прибавка к зарплате несколько сглаживает остроту исключительно материальной заинтересованности в работе.

Отношение к работе как к далеко не главной части жизни в первую очередь характерно для мастеров со стажем более 35 лет: в этот возрастной и стажевый период более значимыми, очевидно, являются другие жизненные цели. В несколько меньшей степени данное отношение наблюдается и в некоторых других стажевых группах (менее 5 лет, 11–15 лет, 31–35 лет), что можно объяснить преобладанием среди мастеров женщин и, вероятно, большей значимостью для них других ценностей-целей, например семьи, досуга или дружеского общения.

На выбор ценностных суждений о работе оказывают влияние и профессии, по которым мастера производственного обучения осуществляют подготовку рабочих (табл. 26).

Таблица 26

Выбор респондентами суждений о работе в зависимости
от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих,
% от числа опрошенных по столбцу

Суждение	Сфера профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих						
	Стро- итель- ство	Тран- спорт	Про- мыш- лен- ность	Сфе- ра ус- луг	Сель- ское хо- зяй- ство	Ин- фор- маци- онные техно- логии	Дру- гие
Работа – это прежде все- го источник получения средств	54,2	37,7	41,1	33,3	40,9	42,9	52,6
Работа для меня важ- на и интересна сама по себе	28,8	32,1	21,1	36,4	40,9	28,6	5,3
Работа для меня не са- мое главное	10,2	22,6	24,4	20,2	13,6	28,6	15,8
Если бы я мог(ла), то вообще не работал(а) бы	3,4	3,8	4,4	3,0	0,0	0,0	10,5
Работа для меня – не- приятная обязанность	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Затруднились ответить	3,4	3,8	8,9	6,1	4,6	0,0	15,8
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Работа имеет инструментальную ценность практически для всех мастеров, но в большей степени для осуществляющих подготовку по массовым профессиям в сфере строительства и промышленности. Для мастеров сельскохозяйственного профиля работа имеет в равной степени терминальную и инструментальную ценность. Только для мастеров, осуществляющих подготовку в сфере услуг, терминальная ценность работы чуть более значима, чем инструментальная, что можно связать с тем, что эта работа предполагает в большей степени, чем какая-либо другая, взаимодействие с людьми и без интереса к ней, наверное, крайне сложно обучать молодежь.

Какие аспекты профессиональной деятельности являются наиболее значимыми для мастеров производственного обучения? Результаты исследования позволяют выстроить иерархию их профессиональных ценностей (табл. 27).

Таблица 27

Иерархия профессиональных ценностей респондентов

Профессиональная ценность	Ранг	Среднее
Стабильность, гарантированность работы	1	4,26
Профессиональное признание	2	4,25
Интересное содержание работы	3	4,23
Общественная полезность работы	4	4,23
Сплоченный коллектив	5	4,22
Обмен опытом с коллегами	6	4,16
Реализация своих способностей	7	4,15
Творческий характер деятельности	8	4,10
Самообразование	9	4,03
Свобода выбора занятий	10	3,97
Профессиональный рост	11	3,91
Успешная карьера	12	3,77

Примечание. Чем больше среднее, тем выше ранг.

Верхние строчки в табл. 27 занимают ценности, имеющие разный характер. Лидирует инструментальная ценность стабильности и гарантированности работы как общего условия нормальной жизни и профессиональной деятельности. Чуть уступает ей ценность профессионального признания, обусловленная тем, что работа с людьми,

особенно с молодежью, не приносит сиюминутных результатов, поэтому педагоги как никто другой нуждаются в признании своих заслуг и достижений со стороны учеников и профессионального сообщества. Высокую значимость этой ценности можно интерпретировать и как выражение острой потребности данной группы в повышении престижа профессии, признании ее важности и необходимости, о чем свидетельствует уверенность в общественной полезности своей работы (4-я позиция). Замыкает тройку лидеров такая терминальная ценность, как интересное содержание работы. Далее следует ряд коммуникативных и самореализационных ценностей, а замыкают иерархию ценности профессионального роста и карьеры, что полностью соответствует низкой значимости карьеры в системе жизненных ценностей мастеров.

Таким образом, более глубокий анализ ценности работы позволяет увидеть в ней три группы ценностей:

1) инструментальные ценности гарантированности работы, ее общественного признания как важных внешних условий профессиональной деятельности;

2) терминальные самореализационные ценности, обусловленные содержанием работы;

3) коммуникативные ценности, имеющие явно терминальный характер, обусловленные характером работы и необходимостью взаимодействия с людьми.

Сочетание таких разных по характеру ценностей позволяет говорить о противоречивости профессионально-ценностного сознания мастеров. Эта противоречивость объясняется невысоким престижем педагогических профессий в современной России, низкой заработной платой педагогов, непрерывным каскадом реформ и изменений, дестабилизирующих ситуацию в образовании.

Важность терминальных аспектов ценности работы наиболее отчетливо проявляется в ответах на вопрос о наиболее привлекательных сторонах деятельности мастера производственного обучения (рис. 24). Здесь на первый план выступают аспекты профессиональной деятельности, связанные с содержанием работы, ее соответствием личностным качествам и способностям, возможностью профессиональной самореализации.



Рис. 24. Привлекательные стороны профессиональной деятельности мастера производственного обучения, % от числа опрошенных*

* Здесь и далее сумма ответов превышает 100, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа.

Анализ распределения ответов о привлекательных сторонах профессиональной деятельности мастеров производственного обучения позволяет разделить их на несколько групп по степени значимости и выделить *профессиональные ценностные ориентации*:

1) на содержание работы, ее значимость для себя и общества (соответствие работы способностям и знаниям, возможность самореализации; самостоятельность в работе, возможность проявить инициативу; важность труда для общества; возможность профессионального и карьерного роста). Таким образом, несмотря на инструментальный в целом характер ценности работы, ее терминальные аспекты выражены достаточно отчетливо и при более конкретном анализе выступают ведущими и обеспечивают привлекательность работы мастера. Здесь явно обнаруживается противоречие в ценностном сознании мастеров производственного обучения: с одной стороны, работа в первую очередь служит источником средств к существованию, с другой – доминирующими являются ориентации на ее содержание и самореализацию. Это свидетельствует о том, что работа не удовлетворяет (или удовлетворяет не в полной мере) потребность в самореализации представителей данной профессиональной группы;

2) реализацию социально-коммуникативных потребностей (возможность работать с молодым поколением, хороший коллектив, наличие молодежи среди коллег). Профессия педагога относится к типу взаимодействия «человек – человек», поэтому коммуникация является важной составляющей профессиональной деятельности, что и определяет ее привлекательность;

3) благоприятные условия и организацию труда (удобный график, режим работы; близость места работы к дому; хорошие условия труда на рабочем месте; планомерная работа без авралов). С учетом того, что среди мастеров производственного обучения больше женщин, становится понятной значимость данного фактора, поскольку он во многом способствует совмещению женщиной профессиональных и семейных ролей;

4) стабильность и гарантию занятости. Это обусловлено преимущественно государственным характером системы среднего профессионального образования, что и дает мастерам определенную уверенность в своем профессиональном статусе.

Таким образом, профессиональные ценностные ориентации мастеров производственного обучения связаны с содержанием работы, возможностью реализации социально-коммуникативных потребностей, условиями и организацией труда.

Такие важные в целом аспекты работы, как хорошая оплата труда, возможность получения жилья, являются малопривлекательными для мастеров в силу отсутствия возможностей для их практической реализации. Уровень зарплат в системе образования остается невысоким, что не позволяет приобретать жилье по рыночным ценам.

В зависимости от пола профессиональные ценностные ориентации различаются незначительно: у мастеров-женщин более, чем у мастеров-мужчин, выражены ориентации на социальную и профессиональную коммуникацию (75,3 и 63,2 % соответственно) и содержание работы (82,3 и 80,2 %). Для мастеров-мужчин в большей степени, чем для женщин, важны стабильность и гарантия занятости (43,4 против 38,1 %). Эти различия еще раз подтверждают большую выраженность у женщин терминальной ценности работы и акцентируют ключевые ценности педагогической деятельности как женской сферы.

С учетом противоречивости ценностно-профессионального сознания мастеров, тесного конкурирования в нем инструментальных и терминальных ценностей особый интерес представляют ответы респондентов на прожективный вопрос о том, посоветовали бы они стать мастером производственного обучения молодому человеку или девушке, обратившимся к ним за помощью при выборе профессии (табл. 28).

Таблица 28

Распределение ответов респондентов на прожективный вопрос
о выборе профессии мастера производственного обучения

Ответ	Доля мастеров, % от числа опро- шенных
Точно посоветовали бы выбрать эту профессию	14,1
Скорее посоветовали бы, чем нет	36,4
Скорее не посоветовали бы, чем посоветовали	25,5
Точно не посоветовали бы	10,4
Затруднились ответить	13,6
<i>Итого</i>	100,0

Как видно из приведенных данных, половина опрошенных мастеров посоветовали бы молодому человеку или девушке выбрать эту профессию. Чуть более трети не стали бы этого делать, остальные затруднились ответить на вопрос. Таким образом, несмотря на непрестижность данной профессии, мастерам она нравится в силу своего интересного содержания.

Анализ ответов обнаружил некоторые различия в ответах на данный вопрос мастеров-мужчин и мастеров-женщин. Среди женщин больше, чем среди мужчин, тех, кто так или иначе посоветовал бы остановить свой выбор на этой профессии (53,3 и 46,7 % соответственно), что, вероятно, связано с большей значимостью для женщин внутреннего содержания работы мастера.

Наиболее привлекательной считают свою работу мастера в возрастных группах 25–35 лет и 56–65 лет: посоветовали бы ее выбрать больше половины респондентов из данных возрастных групп (67,6 и 52,9 % соответственно). Мастера из других возрастных групп проявили бóльшую осторожность при ответе на данный вопрос, среди них значительно меньше тех, кто посоветовал бы выбрать профессию мастера производственного обучения, особенно это касается респондентов в возрасте старше 65 лет: таковых оказалось лишь 30 %.

Достаточно интересные данные получены при анализе ответов на прожективный вопрос в зависимости от типа поселения: больше половины опрошенных, проживающих в областных центрах (54,7 %) и на селе (57,8 %), посоветовали бы выбрать профессию мастера. Среди респондентов из других городских поселений таковых оказалось меньше половины (46,7 %). Ответ сельских мастеров объясняется, как было показано выше, большей значимостью для них работы как терминальной ценности и представлениями о ее престижности. Объяснить ответ мастеров из крупных городов несколько сложнее: вероятно, в условиях конкуренции, характерной для большого города, работа мастера производственного обучения представляется далеко не худшим вариантом, прежде всего в силу стабильности, гарантированности занятости и заработка.

Как показали результаты исследования, уровень образования оказывает влияние на ответы на прожективный вопрос: чем выше уровень образования, тем в большей степени опрошенные готовы посоветовать выбрать профессию мастера производственного обучения. Так,

среди мастеров с начальным профессиональным образованием таковых 42,9 %, тогда как среди мастеров с высшим и неполным высшим образованием – 50,0 и 66,7 % соответственно. Мастера, имеющие более высокий уровень образования, вероятно, видят больше привлекательных моментов в своей профессии и получают лучшие результаты, что приносит им существенное моральное удовлетворение.

Анализ ответов в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка, показал, что больше половины мастеров таких областей профессиональной подготовки, как сфера слуг (59,2 %), сельское хозяйство (59,1 %), строительство (57,6 %) и транспорт (50,9 %), готовы посоветовать выбрать профессию мастера производственного обучения. Среди мастеров других сфер профессиональной подготовки таковых значительно меньше: в промышленности – 34,5 %, в сфере информационных технологий – всего 14,3 % (значительная часть мастеров этой сферы затруднились ответить на данный вопрос; вполне возможно, это обусловлено представлениями о том, что владение компетенциями в сфере информационных технологий позволит молодым людям найти более престижную и высокооплачиваемую работу).

В ответах на прожективный вопрос, пожалуй, в наибольшей степени проявляется отношение мастеров к своей работе: половина из них склонны рекомендовать данную профессию молодежи. Почему? На какие моменты они обратили бы внимание молодых людей? Ответы на этот открытый вопрос, выполнявший функцию контрольного вопроса, очень схожи с ответами на вопрос о привлекательных сторонах профессии мастера производственного обучения, что вполне естественно.

Самым привлекательным в своей работе мастера считают возможность работать с молодежью, передавать ей собственный профессиональный и социальный опыт, обучать тому, что умеют сами, быть наставниками и воспитателями. Этот мотив, ключевой для профессии педагога, является ведущим для 65,6 % опрошенных мастеров. Для каждого третьего респондента мотивом совета выбрать профессию мастера является интерес к работе, ее творческий характер, возможность самореализации. Такая работа, по мнению каждого пятого опрошенного, позволяет самосовершенствоваться и развиваться в личностном плане. Каждый десятый респондент подчеркнул значимость и полезность своей работы для общества, ее престижность и востребованность. Таким образом, в ответах на прожективный вопрос о выборе профес-

сии мастера сделан акцент в первую очередь на терминальной ценности данного вида профессиональной деятельности, ее интересном внутреннем содержании, что обусловлено возможностью социального взаимодействия и творческой самореализации. Именно на эти аспекты следует обращать внимание в процессе профориентационной работы с молодежью в профессионально-педагогических учебных заведениях.

На причины, по которым опрошенные посоветовали бы выбрать профессию мастера, оказывают влияние социально-демографические характеристики. Мужчины акцентируют внимание на полезности этой профессии для общества, стабильной зарплате и хороших условиях труда, тогда как для женщин более привлекательными являются содержание работы и возможность самосовершенствования (рис. 25).

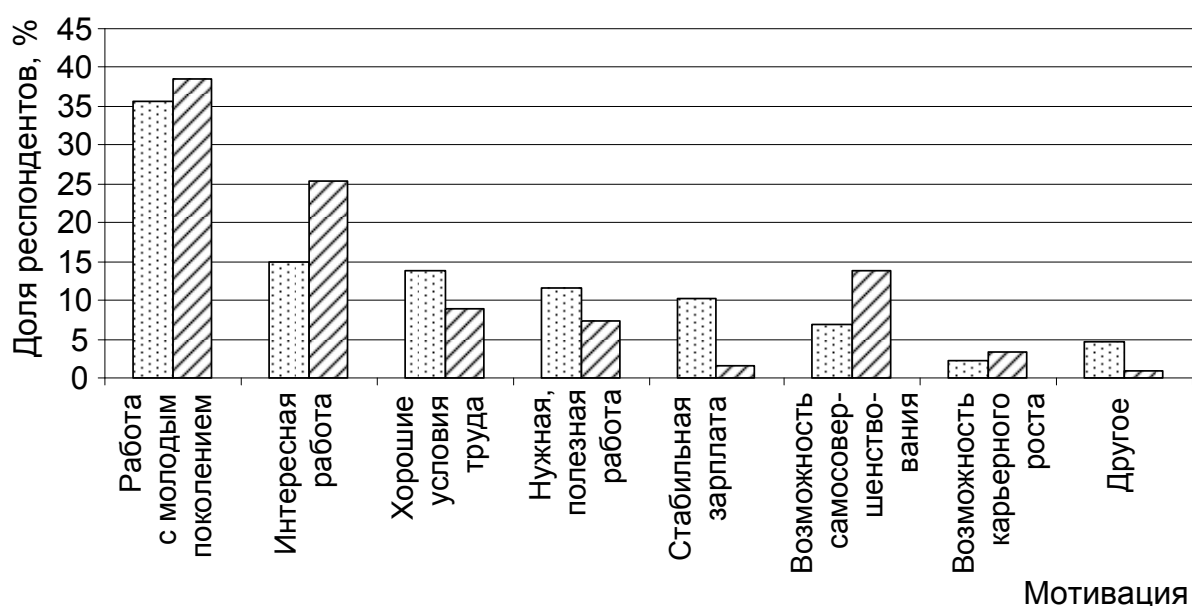


Рис. 25. Мотивация совета выбрать профессию мастера производственного обучения в зависимости от пола, % от числа опрошенных по половой группе:
 ■ – мужчины; ▨ – женщины

Приведенные данные в очередной раз подтверждают различие ценностных ориентаций мастеров-мужчин и мастеров-женщин: первые ориентированы на работу как на инструментальную ценность, ее внешние условия, тогда как для вторых работа в большей степени является терминальной ценностью и их ориентации направлены на ее внутреннее содержание и самосовершенствование.

В зависимости от типа поселения также можно обнаружить некоторые различия в ответах на данный вопрос. Интересная работа как профессиональная ценность более значима для мастеров-горожан, чем для мастеров-сельчан (22,0 и 23,0 % у горожан против 13,5 % у сельских мастеров), тогда как последние более высоко оценивают необходимость и полезность их работы (13,5 % против 5,1 % у мастеров из областных центров и 9,7 % у других мастеров-горожан), а также возможность карьерного роста (5,4 % против 1,7 % у мастеров из областных центров и 2,7 % у мастеров из других городских поселений).

Как видно из табл. 28, более трети опрошенных мастеров настроены по отношению к своей профессии негативно и не стали бы советовать выбрать ее. Почему? Что им не нравится в своей работе? Обобщенные и сгруппированные ответы на этот вопрос представлены на рис. 26.



Рис. 26. Мнения респондентов о непривлекательных сторонах работы мастера производственного обучения, % от числа опрошенных

Низкая заработная плата является ключевым негативным моментом профессиональной деятельности мастера производственного обучения, определяя ее непрестижность, несмотря на то что эта деятельность является важной и необходимой. Средние позиции занимают та-

кие параметры, как сложность и ответственность работы, обусловленные контингентом учащихся, высоким нервным и психологическим напряжением. Для такой работы нужны, видимо, особые личностные качества, которые позволяют справляться с подобными нагрузками.

Сложности и недостатки работы мастера производственного обучения, из-за которых респонденты не стали бы советовать выбрать ее, практически не зависят от социально-демографических характеристик. Некоторые различия обнаруживаются в зависимости от типа поселения (рис. 27): низкую зарплату как самый существенный минус отмечают мастера из городских поселений и сельской местности (40,2 и 39,1 % против 20,5 % у мастеров из областных центров).

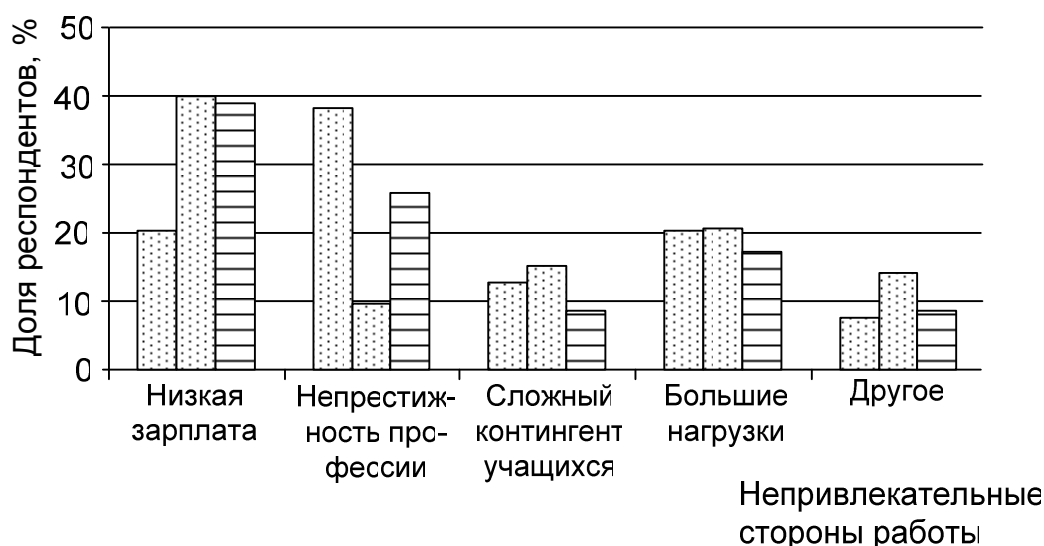


Рис. 27. Мнения респондентов о непривлекательных сторонах работы мастера производственного обучения в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по поселенческой группе:
 ■ – областной город; ▨ – город, поселок городского типа; ▤ – сельская местность

Объяснение данной ситуации кроется в том, что среди мастеров из областных центров больше доля пенсионеров и пенсионная прибавка к зарплате в некоторой степени снижает неудовлетворенность материальным положением: мастера старше 55 лет в областных центрах составляют 35,8 %, в других городских поселениях – 25,1 %, в сельской местности – 20,3 %. Для мастеров из областных центров более значимой причиной того, что они не стали бы советовать выбрать эту профессию, представляется ее непрестижность, поскольку

крупный город предоставляет разнообразные возможности, в том числе и в сфере профессиональной деятельности.

Престижность того или иного вида деятельности как социальная оценка выражается прежде всего в уровне заработной платы, а этот параметр, по мнению опрошенных, не соответствует значимости профессии мастера производственного обучения для общества. В связи с этим респондентам было предложено определить желательный размер заработной платы для начинающего мастера производственного обучения и мастера со стажем (рис. 28).

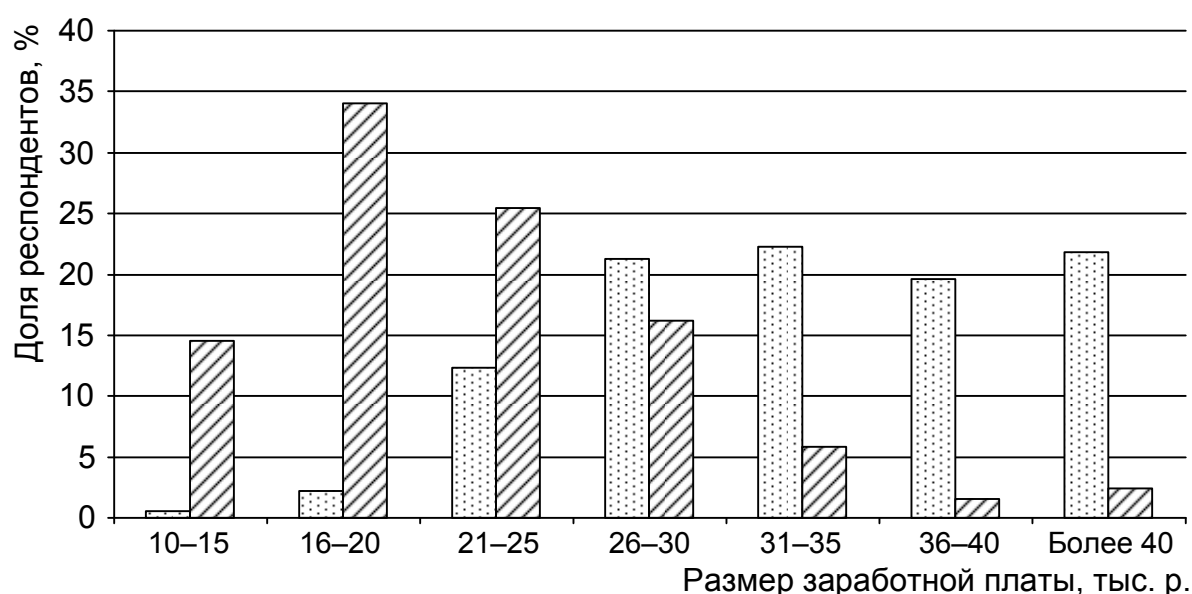


Рис. 28. Мнения респондентов о желательном размере заработной платы мастера, % от числа опрошенных:
 ▨ – начинающий мастер; ▩ – мастер со стажем

Как видно из приведенных данных, опрошенные мастера производственного обучения вполне адекватно оценивают ситуацию. Стартовая зарплата в 16–25 тыс. р. была бы весьма привлекательной для молодых специалистов и существенно способствовала бы омоложению кадров. В отношении желательной зарплаты опытного мастера единства в ответах значительно меньше, но очевидно, что она не должна быть меньше 26–30 тыс. р.

В нашей стране (об этом говорят многочисленные социологические исследования) женщины во всех отраслях экономики соглашались на более низкую заработную плату, чем мужчины. Мастера производственного обучения не исключение (табл. 29).

Мастера-женщины менее требовательны к уровню заработной платы, чем мужчины: больше половины из них считают, что для начинающего мастера адекватной будет заработная плата в 10–20 тыс. р. Среди мастеров-мужчин только чуть более 40 % придерживаются данного мнения. Соответственно среди считающих, что зарплата начинающего мастера должна быть не менее 25 тыс. р., мужчины составляют около трети, а женщины – только пятую часть. В отношении заработной платы мастера со стажем мнения различаются в меньшей степени, хотя тенденция сохраняется. Это объясняется доминированием в гендерном сознании россиян стереотипа «мужчины-кормильца», который должен зарабатывать больше, чем женщина, и материально обеспечивать семью.

Таблица 29

Мнения респондентов о желательном размере заработной платы мастера в зависимости от пола, % от числа опрошенных по столбцу

Размер зарплаты, тыс. р.	Начинающий мастер		Мастер со стажем	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
10–15	12,6	16,0	0,5	0,4
16–20	30,8	36,8	1,1	3,0
21–25	24,7	26,0	13,2	11,7
26–30	18,1	14,7	19,8	22,5
31–35	8,2	3,9	21,4	22,9
36–40	1,6	1,3	19,8	19,5
Более 40	3,8	1,3	24,2	19,9
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

По вопросу о размере заработной платы начинающего мастера наиболее единодушны молодые респонденты: по их мнению, стартовая зарплата мастера производственного обучения должна быть не менее 25 тыс. р., что, на наш взгляд, вполне адекватно современной экономической ситуации и соответствует необходимым и оправданным потребностям современной молодежи. Молодые мастера, как видно из приведенных ниже данных, весьма реалистичны и не претендуют на очень высокую зарплату. С ними согласны и респонденты старшего возраста, вероятно, понимающие, как сложно сегодня моло-

дым людям устраивать свою жизнь без достойного материального фундамента. В остальных возрастных группах ответы распределились более или менее равномерно (табл. 30).

Таблица 30

Мнения респондентов о желательном размере заработной платы начинающего мастера производственного обучения в зависимости от возраста, % от числа опрошенных по столбцу

Размер зарплаты, тыс. р.	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
10–15	30,8	17,6	8,1	10,4	20,6	20,0
16–20	15,3	32,4	38,4	38,8	29,4	20,0
21–25	46,2	22,1	27,9	21,6	26,5	40,0
26–30	7,7	13,2	11,6	22,4	15,7	10,0
31–35	0,0	7,4	8,1	5,2	3,9	10,0
36–40	0,0	2,9	2,3	0,7	1,0	0,0
Более 40	0,0	4,4	3,5	0,7	2,9	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

В отношении заработной платы мастеров со стажем мнения респондентов разного возраста различаются меньше (табл. 31).

Таблица 31

Мнения респондентов о желательном размере заработной платы мастера производственного обучения со стажем в зависимости от возраста, % от числа опрошенных по столбцу

Размер зарплаты, тыс. р.	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
10–15	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0
16–20	0,0	1,5	3,5	0,7	2,9	10,0
21–25	7,7	14,7	5,8	13,4	15,7	10,0
26–30	30,8	20,6	23,3	25,4	14,7	10,0
31–35	46,2	17,6	24,4	17,9	28,4	0,0
36–40	15,3	22,1	19,8	20,1	14,7	50,0
Более 40	0,0	23,5	23,3	22,4	21,6	20,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Следует вновь обратить внимание на единодушие самых молодых мастеров: перспективная зарплата от 26 до 40 тыс. р., возможно, удержала бы их на данной должности и позволила бы решить проблему старения кадров. Такая заработная плата вполне сопоставима с оплатой труда квалифицированных педагогов других подсистем образования.

Существенные различия в мнениях респондентов о желательном размере заработной платы обнаруживаются в зависимости от типа поселения. У мастеров из крупных городов самые высокие требования к заработной плате: среди них в 5–7 раз меньше сторонников минимальной оплаты труда начинающих мастеров и больше всего сторонников максимальной, что объясняется более высоким уровнем жизни в крупных городах и соответственно большими потребностями и притязаниями. Мастера-сельчане менее требовательны, особенно в отношении зарплаты начинающих мастеров. Что касается размеров зарплаты мастеров со стажем, то и здесь сельчане менее притязательны, хотя никто из них, в отличие от горожан, не приемлет зарплату менее 21 тыс. р. Ответы мастеров из малых и средних городов в одних позициях близки к мнению мастеров из крупных городов, в других – из сельской местности. Объясняется это разнообразием городских поселений. Так, образ жизни во многих малых городах и поселках городского типа очень близок к сельскому, тогда как в среднем промышленном городе он ближе скорее к образу жизни в крупном городе (табл. 32).

Таблица 32

Мнения респондентов о желательном размере заработной платы мастера в зависимости от типа поселения, % от числа опрошенных по столбцу

Размер зарплаты, тыс. р.	Начинающий мастер			Мастер со стажем		
	Областной город	Город, поселок городско- го типа	Сельская местность	Областной город	Город, поселок городско- го типа	Сельская местность
10–15	2,8	19,8	14,1	0,9	0,4	0,0
16–20	28,3	36,2	35,9	0,9	3,3	0,0
21–25	33,0	19,8	34,4	2,8	14,8	18,8
26–30	20,8	15,6	10,9	17,0	24,7	15,6
31–35	6,6	6,2	3,1	20,8	20,2	32,8
36–40	1,9	1,2	1,6	29,2	14,8	21,9
Более 40	6,6	1,2	0,0	28,3	21,8	10,9
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Анализ влияния уровня образования на мнения мастеров по данному вопросу выявил вполне закономерную тенденцию: чем выше уровень образования, тем большие притязания демонстрируют респонденты, особенно в отношении зарплаты мастеров со стажем (табл. 33).

Таблица 33

Мнения респондентов о желательном размере заработной платы мастера в зависимости от уровня образования,
% от числа опрошенных по столбцу

Размер зарплаты, тыс. р.	Начинающий мастер				Мастер со стажем			
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Неполное высшее образование	Высшее образование	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Неполное высшее образование	Высшее образование
10–15	28,6	16,8	12,5	10,8	0,0	0,5	4,2	0,0
16–20	47,6	34,0	37,5	32,4	4,8	2,1	8,3	1,1
21–25	4,8	26,7	20,8	27,3	14,3	15,7	4,2	9,7
26–30	19,0	13,1	12,5	19,3	19,0	22,0	37,5	18,8
31–35	0,0	5,8	8,3	6,3	47,6	19,9	0,0	24,4
36–40	0,0	2,1	0,0	1,1	0,0	21,5	29,2	18,8
Более 40	0,0	1,6	8,3	2,8	14,3	18,3	16,7	27,3
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Влияние профессии, по которой ведется подготовка рабочих, оказалось незначительным. Самый низкий уровень притязаний в отношении заработной платы как начинающего мастера, так и мастера со стажем продемонстрировали респонденты, ведущие подготовку по профессиям сферы информационных технологий и сельского хозяйства. Это объясняется скорее гендерными причинами: данные профес-

сии представлены в исследовании преимущественно женщинами, отсюда и низкий уровень притязаний. В «мужских» сферах (транспорт, промышленность, отчасти строительство) уровень материальных притязаний выше.

Удовлетворенность респондентов работой была замерена в ходе исследования через самооценки владения различными профессиональными компетенциями (табл. 34).

Таблица 34

Удовлетворенность респондентов
своими профессиональными компетенциями,
% от числа опрошенных по строке

Профессиональная компетенция	Степень удовлетворенности				Затруднились ответить
	Полностью удовлетворены	Скорее удовлетворены, чем нет	Скорее не удовлетворены, чем удовлетворены	Совершенно не удовлетворены	
Владение практическими навыками по профессии	49,6	41,6	4,4	1,7	2,7
Теоретическое знание предмета	44,3	45,5	4,1	2,7	3,4
Умение донести знания до учащихся, объяснить материал	43,8	45,8	4,1	3,6	2,7
Общекультурная компетентность	39,0	46,0	6,1	4,1	4,4
Умение применять новые образовательные технологии	27,8	49,9	15,5	3,9	2,9
Умение использовать новые информационные технологии	31,2	44,6	15,7	5,1	3,4
Психологические знания	20,6	55,0	16,7	2,9	4,8

Мастера производственного обучения в большей степени удовлетворены имеющимися у них практическими навыками по своей профессии (91,2 %). Как уже отмечалось, больше половины опрошенных мастеров пришли в учебные заведения после работы на производстве, что и объясняет высокий уровень сформированности у них практических навыков.

Чуть меньше, чем практическими навыками, респонденты удовлетворены своей теоретической подготовкой по предмету (89,8 %), что также объясняется знанием производства.

Почти так же высоко (89,6 %) мастера оценивают свои коммуникативные компетенции, умение доступно объяснять учебный материал, что является крайне важным аспектом деятельности педагога. Удовлетворенность своей общекультурной компетентностью мастера оценивают чуть ниже, но тоже достаточно высоко (85,0 %).

Для достижения более эффективных результатов обучения педагог должен владеть современными образовательными и информационными технологиями, без которых трудно сегодня представить образовательный процесс. Этими компетенциями опрошенные мастера удовлетворены несколько меньше (77,7 и 75,8 % соответственно).

Хуже всего, по самооценкам мастеров, они владеют психологическими знаниями, что во многом объясняется отсутствием у большинства из них педагогического образования, которое дает системное психолого-педагогическое знание.

Таким образом, полученные в ходе исследования результаты свидетельствуют о высокой оценке мастерами производственного обучения своих профессиональных компетенций. Это объясняется рядом факторов: опытом практической работы на производстве, большим стажем работы в должности мастера, возрастом, не способствующим критическому отношению к собственному профессиональному уровню, низким в подавляющем большинстве случаев уровнем подготовки учащихся и их слабой профессиональной мотивацией.

Анализ полученных результатов в зависимости от социально-демографических характеристик показал незначительные различия между группами мастеров по степени их удовлетворенности своими компетенциями (табл. 35).

Таблица 35

Удовлетворенность респондентов своими профессиональными компетенциями в зависимости от социально-демографических характеристик, % от числа опрошенных

Социально-демографическая характеристика		Владение практическими навыками	Теоретическое знание предмета	Коммуникативная компетентность	Общекультурная компетентность	Умение использовать новые информационные технологии	Умение применять новые образовательные технологии	Психологические знания
1		2	3	4	5	6	7	8
Пол	Мужчины	89,6	87,9	88,0	83,0	71,4	72,5	69,2
	Женщины	92,7	91,3	90,9	87,4	79,3	81,8	80,5
Возраст, лет	До 25	92,3	92,4	92,4	92,3	92,3	76,9	84,6
	25–35	89,7	88,2	88,2	89,7	86,7	86,8	79,4
	36–45	94,2	89,5	91,8	88,4	83,7	83,7	79,1
	46–55	88,9	90,3	91,0	83,5	68,6	70,1	73,9
	56–65	92,2	90,2	86,2	82,3	70,6	76,5	71,6
	Старше 65	100,0	90,0	90,0	80,0	60,0	80,0	70,0
	Старше 65	100,0	90,0	90,0	80,0	60,0	80,0	70,0
Уровень образования	Начальное профессиональное	90,5	85,7	85,7	76,2	66,6	76,1	71,4
	Среднее профессиональное	90,6	86,9	89,0	84,3	71,2	73,3	71,2
	Неполное высшее	100,0	100,0	95,2	87,5	91,7	83,4	87,5
	Высшее	90,9	92,1	90,3	87,5	73,3	81,8	79,0
Стаж, лет	Менее 5	88,9	87,7	90,1	81,4	79,0	76,5	75,3
	5–10	89,8	91,2	88,6	89,9	81,0	82,3	73,4
	11–15	91,7	88,9	93,1	84,7	77,8	76,4	77,7
	16–20	90,7	88,9	85,2	83,3	63,0	72,2	70,4
	21–25	95,3	95,3	93,0	88,3	81,4	76,8	88,8
	26–30	92,5	90,0	90,0	82,5	70,0	77,5	72,5
	31–35	100,0	92,9	89,2	96,4	71,4	89,2	75,0
	Более 35	81,3	81,3	81,3	75,0	75,0	68,8	68,8

Окончание табл. 35

1		2	3	4	5	6	7	8
Тип поселения	Областной центр	87,8	86,8	85,8	77,4	76,4	75,4	72,6
	Город, поселок городского типа	92,6	90,1	91,4	88,4	75,3	79,4	76,5
	Сельская местность	92,2	93,8	89,1	87,6	76,6	75	76,5
Сфера профессий, по которым ведется подготовка	Сельское хозяйство	100,0	95,4	90,9	91,0	90,9	90,9	90,9
	Строительство	91,5	89,9	86,5	84,4	76,3	81,4	75,8
	Транспорт	91,5	89,7	87,7	84,0	70,8	68,9	71,7
	Сфера услуг	89,9	88,9	89,9	87,8	80,8	82,8	81,8
	Промышленность	88,9	86,6	85,6	81,1	71,2	75,5	67,8
	Информационные технологии	85,8	85,8	100,0	100,0	100,0	100,0	71,5
	Другие	94,7	95,4	89,5	78,9	68,4	73,7	73,7

Как видно из приведенных данных, у мастеров-женщин степень удовлетворенности по всем компетенциям выше, чем у мастеров-мужчин, при этом наибольшие различия наблюдаются в удовлетворенности владением современными образовательными и информационными технологиями и психологическими знаниями. Такие результаты можно объяснить тем, что мастера-женщины имеют более высокий уровень образования, чем мастера-мужчины, что и определяет их большую удовлетворенность своими профессиональными компетенциями.

Показатели удовлетворенности респондентов своими компетенциями в зависимости от возраста не столь однозначны. В группе самых молодых мастеров (до 25 лет), вероятно, в силу юношеской самоуверенности обнаружены самые высокие показатели практически по всем компетенциям, кроме владения практическими навыками и умениями применять новые образовательные технологии. Можно предположить, что с возрастом и обретением социального и профессионального опыта они станут более самокритичными, что обнаруживается

в других возрастных группах: чем старше мастера, тем ниже степень их удовлетворенности по ряду компетенций, особенно отчетливо это проявляется в отношении общекультурной компетентности, владения знаниями в области психологии и новыми информационными технологиями. При этом абсолютная уверенность самых старших мастеров в своих практических навыках является вполне понятной и объяснимой.

Что касается влияния уровня образования, то наблюдается прямая зависимость: более высокий уровень образования обеспечивает бóльшую удовлетворенность профессиональными компетенциями. Данная зависимость проявляется по всем компетенциям, но в меньшей степени она касается практической подготовки: здесь различия очень незначительные, что говорит о недостаточно высоком уровне практической подготовки в вузе. Высшее образование как подсистема образования стремится обеспечить в первую очередь высокий уровень теоретической подготовки.

Влияние стажа на степень удовлетворенности мастеров профессиональными компетенциями неоднозначно. Явно обнаруживаются две стажевые группы, в которых наиболее высока степень удовлетворенности наибольшим числом компетенций. Мастера стажевой группы 21–25 лет демонстрируют наибольшую по сравнению с другими группами степень удовлетворенности теоретической подготовкой и знанием предмета (95,3 %), психологическими знаниями (88,8 %) и умением использовать в процессе обучения информационные технологии (81,4 %). Мастера стажевой группы 31–35 лет в наибольшей степени удовлетворены владением практическими навыками по профессии (100 %), что вполне объяснимо, общекультурной компетентностью (96,4 %) и умением применять новые образовательные технологии (89,2 %). Более низкая степень удовлетворенности профессиональными компетенциями мастеров со стажем менее 5, а в некоторых случаях и 10 лет объясняется недостаточным опытом, что свидетельствует о значительной продолжительности периода формирования профессиональных навыков и приобретения профессиональной уверенности. Следует обратить внимание на самую старшую стажевую группу (более 35 лет), представители которой демонстрируют самый низкий уровень удовлетворенности своими профессиональными компетенциями. Это говорит о профессиональной усталости, а значит, о неэффективности профессиональной деятельности.

Отмечается зависимость удовлетворенности мастеров своими профессиональными компетенциями от типа поселения. Как ни странно, мас-

тера, работающие в крупных городах, большинством компетенций удовлетворены в меньшей степени, чем мастера из других типов поселений. Вероятно, профессиональная деятельность в крупном городе требует, с одной стороны, более высокого уровня квалификации, а с другой – более критического отношения к собственному образовательному потенциалу.

Анализ влияния профессий, по которым ведется подготовка рабочих, на степень удовлетворенности профессиональными компетенциями показал бóльшую удовлетворенность по всем компетенциям мастеров сфер сельского хозяйства и информационных технологий.

Профессиональные ценности и ориентации мастеров производственного обучения во многом определяются состоянием российского образования, особенно среднего профессионального образования, переживающего в настоящий момент очень непростой период реформ и изменений. Обусловленные этим противоречивым процессом проблемы неизбежно сказываются на социальном самочувствии мастеров в целом и на их отношении к профессии и работе в частности.

2.4. Проблемы профессиональной деятельности

Одним из изучаемых в рамках данного исследования показателей выступали проблемы подготовки рабочих кадров в представлениях мастеров производственного обучения. Мастерам был предложен спектр проблем, которые затем были проранжированы по степени значимости. Самые важные проблемы получили максимально высокую оценку, наименее значимые – максимально низкую. В результате выявились наиболее острые проблемы подготовки рабочих, требующие скорейшего решения (табл. 36).

Практически все выделенные мастерами острые проблемы являются общими для всей системы среднего профессионального образования, сложившимися в течение предшествующих десятилетий. При этом названные мастерами проблемы являются как бы внешними по отношению к ним самим и не обусловлены их профессиональными и личностными качествами.

Самые острые проблемы, связанные с подготовкой рабочих, порождает, по мнению мастеров, внешняя среда: отсутствие притока молодых кадров, недостаточно развитая образовательная и промышленная инфраструктура, негативное общественное мнение относительно рабочих профессий и их низкий престиж, позиция работодателей, специфический контингент учащихся и т. п.

Наименее важные проблемы, напротив, затрагивают социально-психологическую и компетентностную сферу самих мастеров, что свидетельствует о достаточно высокой профессиональной оценке ими своих реальных и потенциальных профессиональных возможностей. К наименее важным проблемам подготовки рабочих кадров респонденты отнесли наличие случайных людей среди мастеров производственного обучения, низкий в целом уровень их квалификации, отсутствие у них заинтересованности в результатах своего труда.

Таблица 36

Мнения респондентов о наиболее важных проблемах
подготовки рабочих

Проблема	Ранг	Среднее
Отсутствие молодежи, старение кадров	1	3,61
Плохая материально-техническая база учебных заведений	2	3,59
Предприятия неохотно берут учащихся на практику	3	3,55
Низкий престиж рабочих профессий в обществе		
Особый контингент учащихся	4	3,53
Сложности с трудоустройством выпускников	5	3,52
Плохая организация практики на предприятии	6	3,44
Сокращение количества часов на практическую подготовку	7	3,31
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	8	3,30
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	9	3,14

Примечание. Чем больше среднее, тем выше ранг и степень важности.

Это говорит, с одной стороны, о высокой мотивации труда мастера, его преданности любимому делу, однако, с другой – о том, что мастера производственного обучения не идентифицируют собственные мотивационные и компетентностные характеристики с общепризнанными несоответствиями в подготовке рабочих. Подобная профессиональная солидарность может привести к серьезным профессиональным деструкциям мастеров, к неадекватной оценке происходящих процессов.

С чем же связана высокая оценка мастерами производственного обучения своих профессиональных качеств? На наш взгляд, объяснительных моделей этого феномена может быть две.

Первая модель базируется на особенностях социально-демографических характеристик мастеров. Высшее профессиональное образование не является квалификационным требованием к профессии мастера производственного обучения. Согласно полученным нами данным (см. п. 2.1), высшее образование имеют около половины респондентов. Кроме того, практически две трети мастеров находятся в возрастной группе от 46 до 65 лет. Совокупность образовательных и возрастных факторов может приводить к появлению искаженных и стереотипных представлений о действительно актуальных проблемах подготовки по рабочим профессиям.

Вторая объяснительная модель связана с особым контингентом учащихся, с которым мастерам приходится работать. Недостаточно высокий образовательный и культурный уровень учащихся, отсутствие во многих случаях у них мотивации к овладению профессиональными знаниями и навыками способствуют тому, что мастера, в большинстве своем имеющие значительный опыт работы, считают, что для обучения подобного специфического контингента им вполне достаточно имеющихся ресурсных возможностей.

На наш взгляд, ситуация может кардинально измениться в следующих случаях. Во-первых, общая перестройка промышленного сектора, несомненно, приведет к модернизации материально-технической составляющей учебных организаций, однако не очевидно, сможет ли имеющийся контингент мастеров производственного обучения (с учетом их возраста) освоить технологические и педагогические компетенции, необходимые для работы с учащимися в новых условиях. Во-вторых, в настоящее время изменяются подходы к организации профориентационной работы с абитуриентами: появляются специализированные программы, направленные на повышение престижа рабочих профессий среди школьников. Подобные меры через некоторое время окажут влияние на состав и мотивацию учащихся организаций среднего профессионального образования. Сможет ли имеющийся кадровый состав мастеров обеспечить их успешное обучение? Данный вопрос требует принятия комплекса взвешенных управленческих решений, имеющих в основе серьезную научную составляющую.

Индикатором, сигнализирующим о неудовлетворительном состоянии системы подготовки рабочих кадров, является отсутствие внимания мастеров к проблеме несоответствия подготовки выпускников требованиям работодателей. Анализ показал, что данная проблема занимает последнее место в группе важных проблем. Подобная си-

туация в очередной раз актуализирует отставание материально-технической базы образовательных организаций от реалий модернизированных производств, несоответствие освоенных выпускниками умений и навыков требованиям потенциальных работодателей.

На ранжирование наиболее значимых проблем подготовки рабочих оказывают влияние социально-демографические характеристики.

Мастера-мужчины и мастера-женщины расходятся в оценках по двум проблемам (табл. 37).

Таблица 37

Мнения респондентов о наиболее важных проблемах
подготовки рабочих в зависимости от пола

Проблема	Мужчины		Женщины	
	Сред- нее	Ранг	Сред- нее	Ранг
Отсутствие молодежи, старение кадров	3,58	2	3,63	2
Плохая материально-техническая база учебных заведений	3,65	1	3,54	5
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	3,50	4	3,59	3
Предприятия неохотно берут учащихся на практику	3,52	3	3,58	4
Особый контингент учащихся	3,30	7	3,64	1
Сложности с трудоустройством выпускников	3,49	5	3,53	6
Плохая организация практики на предприятиях	3,47	6	3,42	7
Сокращение количества часов на практическую подготовку	3,16	9	3,42	8
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	3,19	8	3,38	9
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	3,05	10	3,21	10

Мужчины самой острой проблемой считают плохую материально-техническую базу учебных заведений, тогда как женщины полагают, что данная проблема не столь актуальна. Возможно, это связано с тем, что уровень технической оснащенности по «мужским» профессиям более значим, чем по «женским». Различия по второй проблеме более очевидны. Ни для кого не является секретом тот факт, что на образовательные

программы по рабочим профессиям чаще всего приходят дети из неблагополучных семей, выпускники школ с плохой успеваемостью и дисциплиной. Специфический контингент учащихся – серьезная проблема, по мнению мастеров-женщин, не случайно они ставят ее на 1-е место. Мастерам-мужчинам данная проблема не представляется столь важной, поскольку им, вероятно, проще находить общий язык с проблемными учащимися, к числу которых в большинстве своем относятся юноши.

Возраст мастеров также вносит некоторые коррективы в ранжирование проблем (табл. 38).

Таблица 38

Мнения респондентов о наиболее важных проблемах подготовки рабочих в зависимости от возраста, ранги

Проблема	Возраст, лет					
	Младше 25	26–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Отсутствие молодежи, старение кадров	7	2	4	3	1	1
Плохая материально-техническая база учебных заведений	1	1	3	2	6	5
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	2	7	1	1	7	6
Предприятия неохотно берут учащихся на практику	6	5	2	4	3	7
Особый контингент учащихся	4	4	5	6	4	3
Сложности с трудоустройством выпускников	8	3	8	5	2	4
Плохая организация практики на предприятиях	5	6	7	7	5	8
Сокращение количества часов на практическую подготовку	3	9	9	8	9	2
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	9	8	6	9	8	9
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	10	10	10	10	10	10

Такая проблема, как старение кадров, является одной из наиболее острых для всех групп мастеров, кроме самых молодых (до 25 лет). Видимо, молодые мастера в силу своего непосредственного присутствия в данной группе в целом эту проблему не осознают. Сокращение количества часов, отводимых на практическую подготовку, более актуально для самых молодых и самых старших мастеров: для первых, вероятно, в силу недостаточной развитости собственных навыков, для вторых – в силу большого профессионального опыта и понимания того, что без освоения практических навыков компетентного рабочего не получится. Проблема слабой материально-технической базы учебных заведений больше волнует молодых мастеров, но с возрастом она постепенно теряет свою актуальность, что, возможно, связано с привыканием к данной ситуации и ее вынужденным принятием.

Некоторые различия в иерархию проблем вносит и тип поселения. Как видно из данных, представленных в табл. 39, ни по одной проблеме мнения мастеров не совпадают, более того, расхождения оказываются достаточно существенными.

Самое сильное различие наблюдается по проблеме низкого престижа рабочих профессий в обществе. Мастера-сельчане и мастера из областных центров считают ее крайне актуальной, поставив на 1-е место, тогда мастера из других городских поселений отводят данной проблеме 7-ю позицию, признавая бóльшую остроту других проблем. Вполне возможно, что потребность в рабочих в малых и средних городах не всегда удовлетворяется, что и повышает престижность рабочих профессий.

Старение кадров является актуальным для мастеров-горожан, тогда как мастера-сельчане не считают данную проблему одной из самых острых. Рынок труда в городах, особенно крупных, значительно больше, чем в селах, что позволяет молодежи найти более престижное место работы, даже если оно не связано с полученной в учебном заведении специальностью. Сельская местность таких возможностей не дает, поэтому работа мастера производственного обучения считается в селе более престижной, чем в городе, и сельская молодежь активнее, чем городская, включается в данную профессионально-педагогическую группу. При этом проблема низкого престижа рабочих профессий оценивается мастерами-сельчанами как очень актуальная.

Также для мастеров-сельчан не представляет особой проблемы контингент учащихся, что объясняется более высоким уровнем персонификации в сельской местности. Мастер производственного обучения может знать своих подопечных с детства, быть их соседом по улице и, как правило, знаком с их родителями. Для городского образа жизни характерны анонимность, большое число мимолетных безликих контактов, деперсонификация, что проявляется и в системе образования.

Таблица 39

Мнения респондентов о наиболее важных проблемах подготовки рабочих в зависимости от типа поселения, ранги

Проблема	Тип поселения		
	Областной город	Город, поселок городского типа	Сельская местность
Отсутствие молодежи, старение кадров	2	1	6
Плохая материально-техническая база учебных заведений	4	2	2
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	1	7	1
Предприятия неохотно берут учащихся на практику	3	5	3
Особый контингент учащихся	5	3	7
Сложности с трудоустройством выпускников	7	4	4
Плохая организация практики на предприятиях	8	6	5
Сокращение количества часов на практическую подготовку	6	9	10
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	9	8	9
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	10	10	8

Кроме названных социально-демографических характеристик на иерархию проблем оказывает влияние и уровень образования масте-

ров (табл. 40). Мастеров с начальным профессиональным образованием беспокоят в первую очередь проблемы, связанные с практической подготовкой учащихся, тогда как мастера с более высоким уровнем образования акцентируют внимание на более общих проблемах, существующих в системе СПО.

Таблица 40

Мнения респондентов о наиболее важных проблемах подготовки рабочих в зависимости от уровня образования, ранги

Проблема	Уровень образования			
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Неполное высшее	Высшее
Отсутствие молодежи, старение кадров	9	1	6	2
Плохая материально-техническая база учебных заведений	4	6	1	1
Низкий престиж рабочих профессий в обществе	10	3	2	4
Предприятия неохотно берут учащихся на практику	1	5	3	3
Особый контингент учащихся	5	2	7	6
Сложности с трудоустройством выпускников	8	4	9	5
Плохая организация практики на предприятиях	2	7	5	7
Сокращение количества часов на практическую подготовку	3	9	4	8
Отрицательное общественное мнение о выпускниках с начальным профессиональным образованием	7	8	8	9
Несоответствие подготовки рабочих реальным требованиям работодателей	6	10	10	10

Несмотря на наличие комплекса разноплановых проблем, существующих как в деятельности мастеров производственного обучения, так и в мотивации к ней и ее оценке, большую озабоченность вызывает воспроизводство данной профессионально-педагогической группы. При сохранении существующих в настоящее время тенденций через

10–15 лет численность мастеров может сократиться на треть. Несоответствие между образовательным и возрастным ресурсом мастеров производственного обучения, с одной стороны, и реальными запросами экономики, задачами государства – с другой, могут привести к серьезным негативным последствиям. Следовательно, научным сообществом должны быть предложены оптимальные модели ресурсного замещения данной профессиональной группы.

Каковы представления сегодняшних мастеров производственного обучения о моделях воспроизводства собственной профессионально-педагогической группы?

Жизненный сценарий мастеров производственного обучения накладывает отпечаток на их представления о современных моделях воспроизводства данной профессиональной группы (табл. 41).

Таблица 41

Мнения респондентов о моделях воспроизводства
группы мастеров производственного обучения

Модель	Доля опрошенных, %
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в профессионально-педагогический или педагогический университет	34,4
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти обучение на краткосрочных курсах психолого-педагогической подготовки для дальнейшей работы мастером производственного обучения	29,8
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке и сразу после окончания направлять выпускника на работу в техникум или колледж	27,6
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	8,2
<i>Итого</i>	100,0

Больше трети респондентов (34,4 %) оптимальной считают многоступенчатую подготовку мастеров, в основе которой лежит среднее профессиональное образование: колледж – производство – вуз. Чуть меньше опрошенных мастеров (29,8 %) высказались за двухступенчатую подго-

товку: опытный квалифицированный рабочий должен в той или иной форме получить психолого-педагогическую подготовку. Третья группа (27,6 %) считает оптимальной одноступенчатую подготовку в профессионально-педагогическом университете, делая при этом акцент на усилении практической подготовки по конкретной профессии. Такое относительно ровное распределение мнений в пользу разных моделей, возможно, обусловлено необходимостью дифференцированной подготовки мастеров производственного обучения в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих. В некоторой степени это предположение подтверждают данные, представленные в табл. 42.

Таблица 42

Мнения респондентов об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по столбцу

Оптимальная модель подготовки	Сфера профессий, по которым осуществляется подготовка						
	Строительство	Транспорт	Промышленность	Сфера услуг	Сельское хозяйство	Информационные технологии	Другие
1	2	3	4	5	6	7	8
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практической подготовке и сразу после окончания направлять выпускника на работу в техникум или колледж	32,2	33,0	21,1	25,3	31,9	14,3	36,8
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	13,6	2,8	5,6	8,0	22,7	0,0	15,8

Окончание табл. 42

1	2	3	4	5	6	7	8
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в профессионально-педагогический или педагогический университет	30,5	31,2	38,9	38,4	22,7	71,4	26,3
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти обучение на краткосрочных курсах психолого-педагогической подготовки для дальнейшей работы мастером производственного обучения	23,7	33,0	34,4	28,3	22,7	14,3	21,1
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Представления респондентов о моделях воспроизводства мастеров производственного обучения как профессиональной группы не зависят от их образовательного статуса, пола, типа поселения, что свидетельствует о высоком уровне однородности группы и достаточно устойчивых представлениях. Незначительные различия обнаруживаются по такому параметру, как стаж работы (табл. 43).

Предпочтение подготовке в профессионально-педагогическом университете отдают мастера с большим стажем работы (от 21 года до 35 лет); считают оптимальной более длительную подготовку мастера с небольшим (до 10 лет) стажем. Что касается модели «из рабочих – в педагоги», то число ее сторонников с ростом стажа постепенно увеличивается, достигая максимального значения в стажевой группе 16–20 лет, а затем снова снижается.

Представления респондентов об оптимальных моделях подготовки мастеров производственного обучения приходят в несоответствие с их мнениями о категориях работников, которые могут пополнить рассматриваемую социально-педагогическую группу. Как видно из рис. 29, основными категориями являются квалифицированные рабочие и выпускники учебных заведений системы среднего профессионального образования, а на категорию выпускников вузов указали лишь чуть более 16 % опрошенных, тогда как при определении модели подготовки 2/3 респондентов сочли, что мастер производственного обучения должен иметь высшее образование.

Таблица 43

Мнения респондентов об оптимальной модели подготовки мастера производственного обучения в зависимости от стажа работы, % от числа опрошенных по столбцу

Оптимальная модель подготовки	Стаж работы мастером производственного обучения, лет							
	менее 5	5–10	11–15	16–20	21–25	26–30	31–35	более 35
Осуществлять подготовку мастеров в профессионально-педагогическом университете, где особое внимание уделять практический подготовке и сразу после окончания направлять выпускника на работу в техникум или колледж	24,7	21,5	23,7	27,8	34,9	35,0	42,9	25,0
Выпускника колледжа направлять на учебу в педагогический вуз, а затем на работу мастером производственного обучения	8,6	6,3	6,9	1,9	11,6	10,0	7,1	25,0
Выпускника колледжа направлять на производство для приобретения определенного уровня квалификации, затем в профессионально-педагогический или педагогический университет	37,1	43,0	34,7	29,6	30,2	35,0	17,9	37,5
Кадровому рабочему с высоким уровнем квалификации и большим стажем работы предложить пройти обучение на краткосрочных курсах психолого-педагогической подготовки для дальнейшей работы мастером производственного обучения	29,6	29,1	34,7	40,7	23,3	20,0	32,1	12,5
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Объяснить указанное противоречие можно несовпадением должного и сущего. При ответе на вопрос об оптимальных моделях подготовки речь шла, скорее, об идеале, эталоне, т. е. о том, как должно быть. Отвечая на вопрос о категориях работников, которые могут пополнить группу мастеров производственного обучения, респонденты, вероятно, исходили из сегодняшней практики, принимая во внимание целый ряд факторов: нежелание выпускников вузов работать мастерами, недостаточный уровень их практической подготовки по рабочей профессии, слабую материально-техническую базу учебных заведений, их специфический контингент и др.

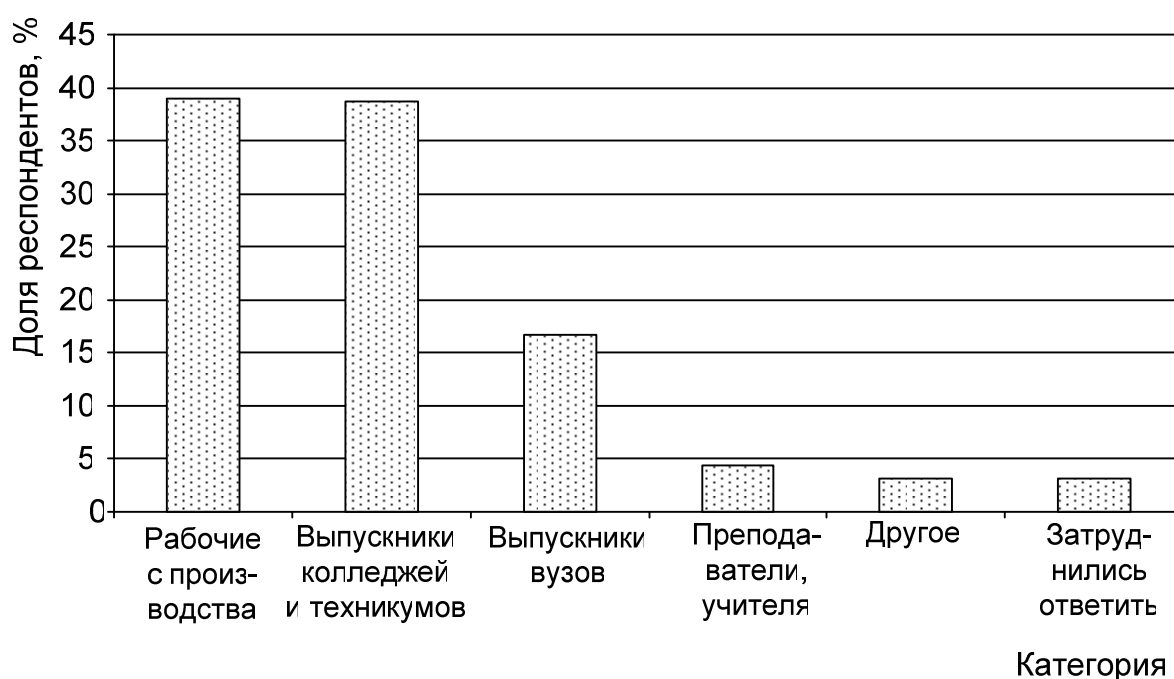


Рис. 29. Мнения респондентов о категориях работников, которые могут пополнить профессиональную группу мастеров производственного обучения, % от числа опрошенных*

С учетом того, что более половины опрошенных мастеров производственного обучения пришли на эту должность с производства, именно рабочие представляются им наиболее реальным в современных условиях ресурсом воспроизводства данной профессионально-педагогической группы наряду с выпускниками колледжей.

В ответах на вопрос о ресурсах воспроизводства группы мастеров производственного обучения различий по таким социально-демографическим параметрам, как пол, возраст, тип поселения, не обнаружено.

В то же время уровень профессионального образования мастеров заметно влияет на их представления о тех категориях работников, которые могут пополнить данную профессиональную группу: это категории, к которым относились они сами (табл. 44). Мастера, имеющие начальное профессиональное образование, делают акцент на рабочих с производства, которые чаще всего имеют именно такое образование. То же можно сказать о мастерах с другими уровнями образования. Таким образом, в мнениях респондентов обнаруживается воспроизводство ими собственного образовательного статуса как оптимального.

Таблица 44

Мнения респондентов о категориях работников, которые могут пополнить профессиональную группу мастеров производственного обучения, в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных по столбцу

Категории работников	Уровень образования			
	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Неполное высшее	Высшее
Выпускники вузов	13,0	14,0	4,2	19,9
Выпускники колледжей и техникумов	13,0	43,0	45,8	32,3
Рабочие с производства	74,0	37,5	37,5	31,7
Преподаватели, учителя	0,0	1,5	8,3	7,0
Другое	0,0	2,5	0,0	4,3
Затруднились ответить	0,0	1,5	4,2	4,8
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

Незначительное влияние на ответы на данный вопрос оказывает стаж работы мастером производственного обучения. Среди респондентов, имеющих стаж работы до 5 лет, почти половина (46,4 %) считает основным ресурсом пополнения группы мастеров рабочих с производства. Однако по мере увеличения стажа этот ресурс находит все меньше приверженцев: среди мастеров с самым большим стажем доля таковых составляет 18,8 %. Что касается выпускников колледжей как ресурса воспроизводства группы мастеров производственного обучения, то с увеличением стажа число их сторонников постепенно растет.

Различия связаны и с профессиями, по которым ведется подготовка (табл. 45). Рабочие с производства, по мнению респондентов, являются оптимальным ресурсом для подготовки рабочих по традиционным массовым профессиям в строительстве, промышленности, сфере услуг. Именно здесь наиболее востребован опыт мастера, его высокая квалификация по конкретной рабочей профессии.

Таблица 45

Мнения респондентов о категориях работников, которые могут пополнить профессиональную группу мастеров производственного обучения, в зависимости от профессий, по которым осуществляется подготовка рабочих, % от числа опрошенных по строке

Сфера профессий	Категории работников					Затруднились ответить	Итого
	Выпускники вузов	Выпускники организаций СПО	Рабочие с производства	Преподаватели, учителя	Другое		
Строительство	14,5	35,5	45,2	1,6	3,2	0,0	100,0
Транспорт	16,8	39,4	30,8	6,5	2,8	3,7	100,0
Промышленность	18,8	33,3	43,8	3,1	0,0	1,0	100,0
Сфера услуг	11,2	37,3	42,1	1,9	5,6	1,9	100,0
Сельское хозяйство	24,0	32,0	28,0	4,0	8,0	4,0	100,0
Информационные технологии	14,3	28,6	14,3	0,0	0,0	42,8	100,0
Другие	21,1	47,3	21,1	10,5	0,0	0,0	100,0

Актуальным вопросом, связанным с воспроизводством мастеров производственного обучения, является определение способов привлечения молодых специалистов к работе в этой должности (табл. 46).

Предложения мастеров, касающиеся способов привлечения молодежи, условно можно разделить на две неравнозначные группы. Бóльшая часть ответов-предложений связаны с расширением социального пакета и социальных льгот (предоставление льготных кредитов, служебного жилья, установление льготного стажа, оплата получения об-

разования и т. п.). Во второй группе ответов, касающейся профессиональной деятельности, выделяется предложение ввести эффективные контракты, позволяющие дифференцированно подходить к оплате и таким образом усиливать трудовую мотивацию молодых специалистов и стимулировать их профессиональные успехи.

Таблица 46

Мнения респондентов о способах привлечения молодых специалистов к работе мастером производственного обучения

Способ	Доля опрошенных, %*
Предоставление льготных условий для покупки жилья	38,0
Прием на работу на основе эффективного контракта	37,5
Оплата получения образования	36,8
Установление льготного стажа	25,4
Предоставление служебного жилья (общежития)	15,5
Предоставление возможности совмещения работы	8,5
Другое (высокая зарплата, предоставление отсрочки службы в армии)	2,9
Затруднились ответить	1,5

В ходе опроса респондентам было предложено высказать свое мнение по поводу мер привлечения к работе мастером производственного обучения не только молодежи, но и представителей других возрастных и профессиональных групп (табл. 47).

Среди предложенных мастерами мер основной выступает материальная – повышение заработной платы. Вторую по значимости группу составляют меры, так или иначе связанные с возможностью получения социальных льгот (на приобретение жилья, образование, лечение и т. д.). И то и другое является проблемой не только для данной профессионально-педагогической группы, но и для системы образования в целом. Следовательно, реализация указанных мер предполагает принципиальное изменение отношения государства к образованию как важнейшей сфере воспроизводства и поддержания человеческих ресурсов.

Общность и типичность приведенных мер подтверждаются отсутствием различий во мнениях респондентов по всем социально-демографическим характеристикам.

Таблица 47

Мнения респондентов о мерах по привлечению к работе
мастером производственного обучения новых специалистов

Мера	Доля опрошенных, %*
Повышение зарплаты	80,5
Возможность приобретения жилья на льготных условиях или его предоставление	27,6
Предоставление социальных льгот (льготный стаж, оплата получения образования, льготные путевки в санаторий и т. д.)	16,1
Улучшение материально-технической базы учебных заведений	10,3
Повышение престижа рабочих профессий	9,8
Улучшение условий труда	4,3
Дифференцированный подход к материальному стимулированию (введение эффективного контракта, доплата за совмещение и выполнение отдельных видов работ)	4,3

Несмотря на вступление в действие Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», мастерам было предложено выразить свое отношение к упразднению начального профессионального образования (НПО) как самостоятельной ступени профессионального образования и его включению в систему СПО. С учетом возраста мастеров и их стажа работы ответы оказались вполне предсказуемыми (рис. 30).

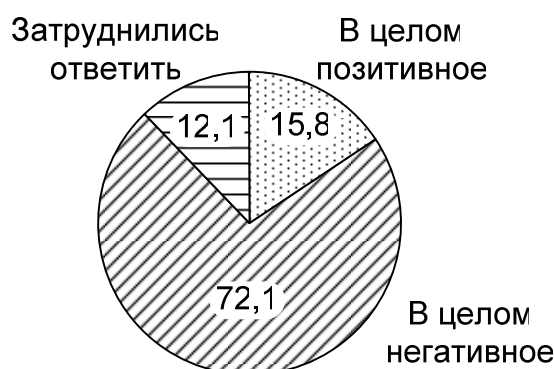


Рис. 30. Отношение респондентов к упразднению
начального профессионального образования
как самостоятельной системы, % от числа опрошенных

Подавляющее большинство мастеров в той или иной степени негативно относятся к данному решению. Принимая во внимание тот факт, что роль и функции мастера производственного обучения в системе среднего профессионального образования несколько иные, чем в системе начального профессионального образования, респонденты обеспокоены шаткостью собственного положения, что связано с существенным уменьшением количества часов, отводимых на практическую подготовку, и последовавшим за этим сокращением численности данной педагогической группы. Однако было бы несправедливо видеть в таком отношении респондентов только узкогрупповые, эгоистические мотивы. Негативное отношение к данному решению высказывается и на других уровнях, в средствах массовой информации, в научных публикациях: «Решение об исключении НПО из перечня уровней профессионального образования, осуществленное Законом “Об образовании в РФ”, не имело достаточных правовых, экономических и социальных предпосылок. Оно построено на субъективной основе и будет иметь негативные последствия для масштабов и качества подготовки квалифицированных рабочих кадров в России»¹. Мнение Е. В. Ткаченко, министра образования РФ середины 1990-х гг., авторитетного ученого, представляется вполне обоснованным.

Отношение к упразднению НПО как самостоятельной системы в некоторой степени зависит от ряда социально-демографических характеристик респондентов. Так, среди самых молодых мастеров почти половина (46,2 %) не смогли определить свое отношение к такому решению, что можно объяснить их возрастом и небольшим профессиональным и социальным опытом. Однако с увеличением возраста растет как число сторонников данного решения (от 10,5 до 20,0 %), так и противников (от 69,1 до 80,0 %). Вторая тенденция выражена более отчетливо (табл. 48).

Что касается влияния типа поселения на отношение к упразднению НПО как самостоятельной ступени образования, то среди противников такого решения оказалось больше мастеров из областных центров: 82,1 % по сравнению с 73,4 % мастеров-сельчан и 67,5 % мастеров из других городских поселений. Соответственно среди последних

¹ Ткаченко Е. В. Указ. соч. С. 24.

несколько больше сторонников данного решения: 18,1 % против 14,1 % мастеров-сельчан и 11,3 % мастеров из областных центров. Это обусловлено, с одной стороны, особенностями разных типов поселений, а с другой – тем, что в областных центрах кадровый состав мастеров представлен более старшими возрастными группами, что, как правило, обуславливает приверженность традициям.

Таблица 48

Отношение респондентов к упразднению начального профессионального образования как самостоятельной системы в зависимости от возраста, % от числа опрошенных по столбцу

Отношение	Возраст, лет					
	Младше 25	25–35	36–45	46–55	56–65	Старше 65
Очень позитивное	7,7	1,5	4,7	4,5	2,9	10,0
Скорее позитивное, чем негативное	7,7	11,8	5,8	12,7	16,7	10,0
Скорее негативное, чем позитивное	23,1	38,2	46,5	33,6	25,5	10,0
Крайне негативное	15,4	30,9	30,2	41,0	45,1	70,0
Затруднились ответить	46,2	17,6	12,8	8,2	9,8	0,0
<i>Итого</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Изучение влияния уровня образования на отношение к данному решению дало неожиданные результаты. Среди сторонников включения НПО в качестве ступени в СПО оказалось больше мастеров с начальным профессиональным образованием и их же меньше среди противников такого решения (рис. 31). Возможно, это объясняется уверенностью мастеров в высоком уровне своей квалификации по рабочей профессии, благодаря чему они полагают, что смогут работать в новых условиях, несмотря на невысокий уровень образования.

Больше всего противников упразднения НПО как самостоятельной системы среди мастеров со средним профессиональным образо-

ванием. Мастера с высшим и неполным высшим образованием заняли срединную позицию по данному вопросу.

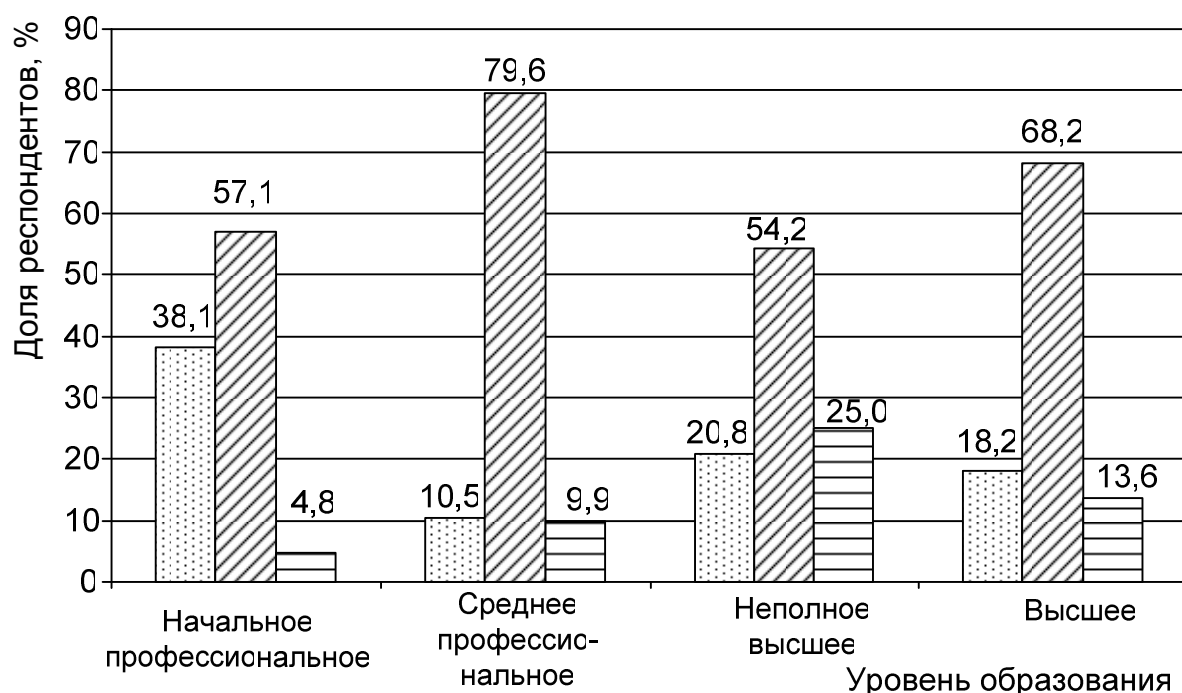


Рис. 31. Отношение мастеров к упразднению начального профессионального образования как самостоятельной системы в зависимости от уровня образования, % от числа опрошенных по образовательной группе:

■ – в целом позитивное; ▨ – в целом негативное; ▤ – затруднились ответить

Таким образом, анализ результатов исследования позволяет выделить ряд вопросов, требующих дальнейшего комплексного междисциплинарного изучения и принятия последующих управленческих решений в сфере подготовки рабочих кадров. К ним относятся: разработка содержания и структуры эффективного контракта для мастеров производственного обучения; разработка и экспертиза компетентного набора мастеров; разработка квалификационной модели современного мастера производственного обучения; оценка ресурсного потенциала выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, оценка их потенциальной готовности работать мастерами производственного обучения.

Заключение

Модернизация производства предполагает не только трансформацию его технической составляющей, ее важнейшее условие – трансформация социально-профессиональной структуры общества. Профессиональное образование традиционно выступает одним из основных критериев-оснований, формирующих социально-профессиональную структуру общества, поэтому любые преобразования, связанные с переустройством промышленности и производства, предполагают не только переход на новые технологии, но и воспроизводство работников нового типа. Это порождает серьезную задачу, связанную с воспроизводством актуального кадрового потенциала, способного успешно функционировать внутри новой производственной среды. Важнейшей фигурой воспроизводства рабочих кадров для современной экономики является мастер производственного обучения.

Проведенное исследование мастеров производственного обучения как социально-профессиональной группы позволяет констатировать, во-первых, ее однородность, во-вторых, типичность как педагогической группы. Основные характеристики социального портрета данной группы во многом схожи с характеристиками других профессиональных групп системы образования – учителей, вузовских преподавателей, других категорий педагогов организаций СПО.

Позитивными характеристиками социального портрета российского мастера производственного обучения являются удовлетворенность основными сторонами жизни, в том числе семьей, работой, отношениями в трудовом коллективе, уровнем своих профессиональных компетенций. Его отличает стремление передать собственные знания и умения молодому поколению, потребность в профессиональной самореализации, оптимистический настрой.

Вместе с тем состояние данной профессиональной группы характеризуется целым рядом существенных проблем, от решения которых зависят перспективы ее развития. К ним можно отнести старение кадров, незначительный приток молодежи; недостаточный уровень образования и квалификации мастеров, выражающийся в отсутствии у большинства из них педагогического образования и нежелании его получать; доминирование отношения к работе как к инстру-

ментальной ценности и противоречивость профессиональных ценностных ориентаций, что во многом определяется непрестижностью профессии мастера. Серьезной проблемой является привлечение квалифицированных специалистов, в том числе рабочих, на должность мастера производственного обучения, без чего невозможна подготовка высококвалифицированных рабочих для производственной сферы российской экономики. Пока, как свидетельствуют исследования, Россия существенно отстает от экономически развитых стран по аналогичным показателям.

Система подготовки мастеров производственного обучения должна трансформироваться в новую систему, сочетающую в себе организационную мобильность, адресное содержание, вариативность и рациональность подготовки. Новая система подготовки должна исходить из интересов экономики и быть ориентированной на обеспечение в национальном масштабе формирования слоя квалифицированных и высококвалифицированных специалистов рабочих профессий для повышения конкурентоспособности страны на мировом рынке. Иными словами, чтобы подготовить современного рабочего, сначала нужно подготовить мастера производственного обучения, знающего современное производство и обладающего необходимыми педагогическими и психологическими компетенциями преподавателя.

Перспективное изучение группы мастеров производственного обучения может быть связано с выходом за пределы автопортрета, самооценок и самопрезентации. В дальнейших исследованиях предполагается рассмотреть ее в более широком социальном контексте, провести анализ данной группы через ее включенность в социальную систему и взаимодействие с другими социальными группами и структурами, а также ее динамические характеристики.

Библиографический список

Александрова Т. Л. Профессиональное образование и социальная ответственность на рабочих местах в России и Германии / Т. Л. Александрова, Г. Е. Зборовский, В. Лемперт. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1996. 247 с.

Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы / под ред. Г. В. Осипова. Москва: Прогресс, 1972. 392 с.

Андреев Э. М. Престиж социальный / Э. М. Андреев, М. Б. Буланова // Социологическая энциклопедия: в 2 томах / под ред. В. Н. Иванова. Москва: Мысль, 2003. Т. 2. С. 251–252.

Белкин А. С. Компетентность, профессионализм, мастерство / А. С. Белкин. Челябинск: Южно-Уральское книжное издательство, 2009. 176 с.

Бурдые П. Социальное пространство и символическая власть [Электронный ресурс] / П. Бурдые // Socio-Logos. Режим доступа: <http://bourdieu.name/content/socialnoe-prostranstvo-i-simvolicheskaja-vlast>.

Бурко В. А. Социальное самочувствие в условиях трансформации российского общества (региональный аспект): автореферат диссертации ... кандидата социологических наук / В. А. Бурко. Пермь, 2000. 27 с.

Гадея Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп / Ш. Гадея // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен / под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. Москва: Вариант: ЦСПГИ, 2011. С. 15–34.

Гершунский Б. С. Пути повышения качества профессионального образования рабочих / Б. С. Гершунский, В. В. Попов; Ин-т проф. образования. Москва, 1992. 228 с.

Додонов Б. И. Эмоция как ценность / Б. И. Додонов. Москва: Политиздат, 1978. 272 с.

Женщины и мужчины России [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Режим доступа: <http://gsk.ru>.

Жуков Г. Н. Основы педагогических знаний мастера производственного обучения / Г. Н. Жуков. Москва: ИРПО, 2003. 249 с.

Жуков Г. Н. Подготовка мастеров производственного обучения в современных социально-экономических условиях / Г. Н. Жуков // Научные исследования в образовании. 2010. № 11. С. 23–26.

Жуков Г. Н. Формирование готовности к профессионально-педагогической деятельности будущих мастеров производственного обучения: диссертация ... доктора педагогических наук / Г. Н. Жуков. Екатеринбург, 2005. 364 с.

Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. Москва: Политиздат, 1986. 223 с.

Золотарева Н. М. Об основных направлениях государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена [Электронный ресурс]: доклад на VII съезде Союза директоров средних специальных учебных заведений России, 24 апр. 2013 г. / Н. М. Золотарева. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3361>.

Золотухина-Аболина Е. В. Рациональное и ценностное (проблемы регуляции сознания) / Е. В. Золотухина-Аболина. Ростов-на-Дону: Изд-во Ростов. ун-та, 1988. 144 с.

Ильиных Л. А. Культура профессионального мышления мастера производственного обучения / Л. А. Ильиных // Научные исследования в образовании. 2009. № 6. С. 18–23.

Кораблева Г. Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования / Г. Б. Кораблева // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 48–51.

Кораблева Г. Б. Профессия и образование: социологический аспект взаимосвязи / Г. Б. Кораблева. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 284 с.

Кругликов Г. И. Настольная книга мастера профессионального обучения / Г. И. Кругликов. Москва: Академия, 2006. 240 с.

Крупец Я. Н. Социальное самочувствие как интегральный показатель адаптированности / Я. Н. Крупец // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 136–143.

Кузнецов В. В. Развитие педагогической культуры мастеров производственного обучения / В. В. Кузнецов. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 278 с.

Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. Москва: Высшая школа, 1990. 119 с.

Кушнер Ю. З. Воспитательная деятельность мастера производственного обучения / Ю. З. Кушнер. Москва; Минск: АПО, 2001. 164 с.

Лапин Н. И. Модернизация базовых ценностей россиян / Н. И. Лапин // Социологические исследования. 1996. № 5. С. 3–19.

Лапин Н. И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России / Н. И. Лапин // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 3–8.

Модель И. М. Профессиональная культура муниципального депутата: теоретико-социологический анализ / И. М. Модель. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1993. 185 с.

Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. Москва: Наука, 1988. 200 с.

Новиков А. М. Диплом для рабочего / А. М. Новиков, В. А. Попков, Е. В. Ткаченко // Профессиональное образование. Столица. 2008. № 5. С. 6–8.

Петров М. К. Язык, знак, культура / М. К. Петров. Москва: Наука, 1991. 328 с.

Подольская Е. А. Ценностные ориентации и проблема активности личности / Е. А. Подольская. Харьков: Изд-во Харьков. ун-та, 1991. 164 с.

Профессиональный имидж и престиж социальной работы: коллективная монография / М. В. Певная [и др.]; под ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2011. 184 с.

Русалинова А. А. Социальное самочувствие человека в современном мире как научная проблема / А. А. Русалинова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6, Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 1994. Вып. 1. С. 49–60.

Сакс М. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании [Электронный ресурс] / М. Сакс, Дж. Олсеп. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/18171705/>.

Скакун В. А. Введение в профессию мастера производственного обучения / В. А. Скакун. Москва: Высшая школа, 1988. 239 с.

Смирнов И. П. Научное обеспечение программы «Рабочие кадры» / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. Столица. 2008. № 7. С. 12–13.

Совершенствовать законодательство в системе НПО – СПО: полемика // Профессиональное образование. Столица. 2009. № 8. С. 3–6.

Соколова И. И. Формирование педагогической компетенции будущих мастеров производственного обучения в процессе изучения гуманитарных дисциплин [Электронный ресурс]: диссертация... кан-

дидата педагогических наук / И. И. Соколова. Казань, 2014. Режим доступа: <http://libed.ru/knigi-nauka/520072-1-formirovanie-pedagogicheskoy-kompetencii-buduschih-masterov-proizvodstvennogo-obucheniya-processe-izucheniya-gumanitar.php>.

Справочник мастера производственного обучения / под ред. Ю. А. Якубы. Москва: Академия, 1999. 328 с.

Тамарин Н. И. Справочная книга мастера производственного обучения / Н. И. Тамарин, М. С. Шафаренко. Москва: Высшая школа, 1988. 201 с.

Ткаченко Е. В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ / Е. В. Ткаченко // Педагогика. 2014. № 6. С. 21–31.

Ткаченко Л. С. Повышение профессионального мастерства мастера производственного обучения как залог выпуска квалифицированного специалиста / Л. С. Ткаченко // Среднее профессиональное образование. 2007. № 9. С. 78–80.

Торбеева А. П. Педагогическая инициатива мастера производственного обучения / А. П. Торбеева // В мире научных открытий. 2011. № 2. С. 198–203.

Торбеева А. П. Повышение профессионально-педагогической компетентности мастера производственного обучения в процессе профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук / А. П. Торбеева. Ижевск, 2011. Режим доступа: <http://netess.ru/3pedagogika/335741-1-povishenie-professionalno-pedagogicheskoy-kompetentnosti-mastera-proizvodstvennogo-obucheniya-processe-professionalnoy-deyateli.php>.

Торбеева А. П. Современная прогностическая модель мастера производственного обучения / А. П. Торбеева // Профессиональное образование. Столица. 2008. № 12. С. 36–37.

Тощенко Ж. Т. Социальное настроение / Ж. Т. Тощенко, С. В. Харченко. Москва: Academia, 1996. 249 с.

Филиппов В. С. Воспитание будущих рабочих / В. С. Филиппов. Москва: Высшая школа, 1990. 159 с.

Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г. В. Осипова. Москва: Наука, 1995. 939 с.

Якуба Ю. А. Справочник мастера производственного обучения / Ю. А. Якуба. Москва: Академия, 2000. 320 с.

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Социальный портрет как форма научной презентации социальной группы.....	5
1.1. Место и роль ценностей и ценностных ориентаций в струк- туре социального портрета	5
1.2. Социальное самочувствие как характеристика социального портрета	14
1.3. Профессия и профессиональная группа.....	17
1.4. Мастер производственного обучения в контексте модер- низации российского образования.....	23
Глава 2. Мастер производственного обучения: кто он?.....	29
2.1. Социально-демографический портрет	29
2.2. Социальное самочувствие	49
2.3. Жизненные и профессиональные ценности и ценностные ориентации.....	69
2.4. Проблемы профессиональной деятельности	102
Заключение.....	122
Библиографический список.....	124

Научное издание

*Власова Ольга Ивановна
Кислов Александр Геннадьевич
Пермякова Татьяна Владимировна и др.*

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ
МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Коллективная монография

Редактор Е. А. Ушакова
Компьютерная верстка Н. А. Ушениной

Печатается по постановлению
редакционно-издательского совета университета

Подписано в печать 06.04.15. Формат 60×84/16. Бумага для множ. аппаратов.
Печать плоская. Усл. печ. л. 7,5. Уч.-изд. л. 8,0. Тираж 500 экз. Заказ № ____.
Издательство Российского государственного профессионально-педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
